

賃金の経済理論 (1)

——労働経済論の研究 (5)——

小 川 登

- 第1節 賃金水準決定の理論と実際
- 第2節 マルクス賃金論の展開
- 第3節 低賃金の実態と最低賃金制 以上本号
- 第4節 賃金格差の理論と現実
- 第5節 労働組合と賃金変動 以上次号
- 付 論 生産性・分配率・賃金と物価*

*『経済論叢』110巻1・2号, 1972年7・8月

第1節 賃金水準決定の理論と実際

1. 賃金理論の課題

戦後日本の労働問題研究においては労働市場論の理論的構築の著しい立遅れと賃金理論の精緻な展開という奇妙なコントラストがつづいている。「労働市場論なき賃金論」は、日本の経済学者の価値論好みと結びついて、はてしなき価値論的展開はその極地にまでいきついている¹⁾。労働力価値の賃金への転形過程を重箱の隅をはじくように詮索することはやめにし、賃金の全体像・基本となるところの確定を重視せねばならない。さて賃金論はその固有の研究領域として基本的につぎのような分野をもっている。

1) 拙稿「労働力の市場価値論について」『日本労働協会雑誌』106号, 1968年1月は、その典型の1つであろう。

(1)賃金本質論 まず第1に賃金とは労資双方にとって何であることを確定し、第2に賃金水準は何によって決定されるのかを明らかにし、第3に賃金の本質・労働力の価値から現実の賃金収入 (earnings) へいたる転化のプロセスを説明する²⁾ことを課題としている。

(2)賃金形態論ならびに賃金体系論 これは労資双方が具体的な労働の質と量のちがいをどのような基準で評価するかにかかわっており、現代的には同一労働同一賃金と職務給, wage drift との関係がとりあげられねばならない。

(3)賃金構造論 その第1は、種々の賃金格差、たとえば企業規模間賃金格差がどうして生じるかの分析である。この分析における力点のおかれ方は、歴史的にみて職種間格差の説明から産業間格差の解明へと移っている。第2に、種々の賃金格差の全複合体としての賃金構造の一国的特質が析出されねばならない。

(4)賃金変動論 現代賃金論の中心テーマは、明らかに賃金水準の決定から賃金の相対的変動の分析へ移っている。まずその第1は、賃金変動・名目賃金上昇率の変化がそのほかの経済諸量（たとえば、失業率、求人倍率、消費者物価上昇率、生産性上昇率、利潤率ならびに労働争議参加率がよく使用される指標である）の変化とのあいだにどういう関係があるかの追跡としてある³⁾。最近第2に、賃金変動を行動科学的接近によって準拠集団とその波及のプロセスとして追求することが盛んになっている⁴⁾。

(5)最低賃金制論 資本主義は低賃金層を不可避免的に再生産するところから必要となる領域である。

2) 「賃金理論についての抽象的命題が現実事象の説明に使用されうようになるまでには、長い旅路が辿られなければならないのである」(ヒックス著・内田訳『賃金の理論』東洋経済新報社、1965年、13ページ)。

3) その代表作は、降矢・中村・鈴木『賃金変動要因の分析』経済企画庁経済研究所、1969年、南・尾高『賃金変動』岩波書店、1972年、である。

4) その代表作は、佐野・小池・石田『賃金交渉の行動科学』東洋経済新報社、1969年である。

(6)労働分配率の決定 賃金には貨幣(名目)賃金, 実質賃金, それに相対的賃金(純付加価値のうち利潤と賃金の相対的分前, つまり労働分配率)という3種類がある。この労働分配率(labor's relative share)がどのように決まり変動するかが問われねばならないし, 現代的には所得政策との関係が明らかにされねばならないのである。

(7)日本の賃金 この分析は, 最低, つぎの2つをふくまねばならない。第1に, 年功賃金を賃金差別化論としてその成立要因ならびに実態を明らかにすること。第2は, 現代日本の労働経済に構造化している春闘の賃金引上げメカニズムをさぐることである⁵⁾。

2. 労資にとっての賃金

労働者と資本家にとって賃金のもつ意味は決定的に異なる。まず, 第1に, 資本家にとって賃金とは貨幣(名目)賃金のことであるが, 労働者にとって重要なのは名目賃金ではなく, あくまでも購買力を意味する実質賃金である⁶⁾。そこから, 資本家は1960~70年の10年間に名目賃金は3.22倍にもなったことを強調し, 労働者は肝心の実質賃金は1.82倍になっただけだと強調することになる。

第2。この対立は, 賃金が資本家にとってはコスト(費用)であり, 労働者にとっては生計を営む源泉であるというちがいがからきている。ここから, 資本家にとって賃金コストは低ければ低いほどよいし, 労働者にとって賃金水準は高ければ高いほどよいという点が出てくる。生産物価格を一定とすれば, 利潤と賃金は非和解的であり二者闘争的である。企業にとっては賃金は, 資金, 原材料, 機械, 土地とならんで生産要素の1つにすぎない労働力商品に対する費用である。だから, 個々の労働者の賃金額が高

5) (2), (5), (7)をマルクス経済学が, (3), (4), (6)を近代経済学が得意な領域としてより多く接近してきたことは明白であろう。なお, (7)は紙巾の関係で省略せざるをえない。

6) そのことは, 物価の見方において, 資本家は卸売物価を, 労働者は消費者物価を重視するという違いとなってあらわれる。

いか低いかということよりも、まず企業にとっては、基本的には月々の労務費総額がいくらになるのか、より厳密には製品のコストのなかで労務費の占めるウェイトがどれほどか、あるいはその比率をどれほど引下げうるか、といった問題が関心の的なのである。1955～1970年の15年間に貨幣賃金は4.32倍にもなっているにもかかわらず、企業にとっての賃金である労務費比率は不変であり、大企業において低下気味なのであった(表4・1参照)。

表4・1 生産物単位当りに占める
労務費比率の推移
(単位：%)

	30人以上 計	30～ 49人	500～ 999人	1,000人 以上
1955年	11.6	12.5	10.9	13.6
60	10.5	13.0	8.8	10.4
65	11.9	15.7	9.9	11.0
70	11.5	14.9	10.2	10.5

出所：日本生産性本部『活用労働統計』
(昭和47年版)，87ページ。

そして労働者の取分である労働分配率は明白に低下しているのであった⁷⁾。これにたいして、労働者にとって賃金とは、まず本人・家族が生計を営む源泉であり、それによって生活水準ならびに生活構造が規制される「所得」⁸⁾なのである。だから、企業の支払う賃金総額ではなく、個

別賃金、個々の労働者がどれほどの賃金を手に入れることができるかといった賃金水準が問題となる。賃率が大切なゆえんである。

そこから第3に、賃金総額の支払いの仕組みである賃金体系の位置づけにおける対立がでてくる。企業は労働者同志が労働支出競争をし、低労務費になることを目指す。労働者は過度な労働支出競争を制限し、団結しやすい賃金体系(具体的には同一労働同一賃金)を欲する。出来高払給に労働組合が反対してきたゆえんである。

第4は、純付加価値における賃金の位置づけが労資においてことなるという点である。付加価値を与えられたものとすれば、企業は付加価値のうち一定の利潤を前提にし、その上で賃金を支払おうとする。これにたいし、

7) 通産省「工業統計速報」によると、製造業(ただし30人以上企業)の労働分配率は1955年の35.4%から1970年の30.3%へと低落している。労働分配率を上げなかった春闘とは一体になのか、という疑問が出てくるゆえんである。

8) 賃金は厳密には所得(income)ではなく、労働力という商品の価格であるということはいうまでもあるまい。

労働組合の立場は、付加価値のうち一定の賃金を前提とし、利潤を結果・残余 (surplus) にしようとする。組合は賃金の独立変数化を欲する。これは相対的賃金＝労働分配率をめぐる対立となってあらわれる。

3. 賃金水準決定にかんする学説史

以上のように最低4つの面で賃金の労資にとっての意味合いが異なっていることが分かったので、そのことを反映して、これまでの経済学の歴史においてどのような賃金学説が存在してきたのかを、つぎに素描することにしよう。欧米の労働経済学にしても、それはなんらかの形において賃金を中心とする体系をもち、賃金経済論をその本質的部分としてきたのである。経済学の生誕 이래、マルクス経済学をのぞけば、賃金は利潤・地代とならぶ3大所得範疇の1つとして分配理論の中心をなすものとして論じられてき、「賃金理論は余りにも数多く」⁹⁾ 存在してきたので主要なものしか列挙することができない。賃金水準決定にかんする学説史とは同時に賃金本質論史でもある。

歴史的に存在してきた賃金本質論は、大きく分けて(1)再生産費説、(2)生産力説、(3)均衡論、(4)賃金交渉説、という4つに分類しうる。(1)は供給理論であり、(2)、(3)は需要理論であると表現してもよいだろう。賃金水準決定の学説史は通常再生産費説からはじめられる¹⁰⁾。

(1) 再生産費説

① 生存費説 (subsistence theory)

この説は、周知のようにアダム・スミス (1723-90) およびリカード (1772

9) Paul A. Samuelson, "Economic Theory and Wage", in D. M. Wright (ed.), *The Impact of the Union*, 1951, p. 312 (内田訳『労働組合と現代経済学』巖松堂出版, 1957年, 242ページ)。

10) サミュエルソンの前掲論文がそうであるし、賃金学説を要約している Richard A. Lester, *Economics of Labor*, 1949, Chap. 7 もそうである。両者とも書かれた時期からいって当然、(4)の団交賃金論についてはくわしくは展開していない。なお、サミュエルソンは、賃金学説を、生存費説、賃金基金説、賃金不確定説、限界生産力説、賃金購買力説の5説としている。

-1823) によって唱えられ、ふつう「労働の自然価格」論といわれている。一国の賃金水準は、労働者の維持と家族の再生産に必要な費用、あるいは労働者とその家族の永続に必要な生活必需品の量によって決まる、というものである。労働市場における労働力の需給関係から決まる「労働の市場価格」は、長期的には労働者とその家族を養うために慣習上、不可欠な生資料活の価格を内容とする「労働の自然価格」におちつかざるをえないとした。生産費説の基礎にはマルサス (1766-1834) の人口論と収獲逓減法則があったことは指摘するまでもあるまい。

この系列には、「賃金鉄則」として有名な F. ラッサール (1825-64) の宿命的賃金論がある。彼によれば、賃金水準は、その国の慣習上の生存および繁殖に必要な生活費によって決まるものであり、それからの上下への遊離は、時計の振子運動のようなもので、必ず中心点に向うものとされた。労働者の賃金斗争の非有効性を説いたのである。

②労働力価値説 (labor-value theory)

マルクスは、これら古典派経済学の一面をひきつぎ、他面では否定した。ひきついだものは最低生存費、それも生理的最低生存費に若干の付加分(つまり歴史的・精神的な要素)をプラスしたものであるとしてであり、それは労働力商品の価値として厳密化された。否定したものは、マルサス的人口論である。つまり賃金率にたいする人口の圧迫は、繁殖にたいするある固有の人間の欲求(性欲)による自然法則的なものではなく、資本主義社会に特有な相対的過剰人口の形成という経済法則にあるとしたのであった。そしてマルクスは、労賃の最低限(=労働力の価値)の確定および低下・上昇は「賃労働の考察に属する」¹¹⁾とし、賃金水準に変動があることを示唆したのである。

(2) 生産力説

① 残余额請求説

11) 1958年4月2日付のエンゲルスへの手紙、岡崎訳『資本論に関する手紙』, 86ページ。

この説は F. A. ウォーカー (1840-97) のもので「賃金は生産物の大きさから雇主の適正利潤を差し引いた残りが源資となる」というものである。その当時の資本家の賃金観を代表するもので、賃金を上げるには、まず生産物の量を大きくしないと、つまり生産力をあげて賃金にひきあてられる源資をまず大きくしなければならないとするものであった。いわば「パイの理論」の先駆である。

② 賃金の限界生産力説 (marginal productivity theory of wage)

シュンペーターが言うように「限界生産力説は経済学者の数ほどある」¹²⁾わけだが、賃金の限界生産力説をはじめて唱えた J. B. クラーク (1847-1938) の説にしたがおう。資本量を一定にしたままで、それと結合させる労働量を1単位ずつ次第に増加させていくと、労働量1単位を増すごとに増大する生産物の数量の増加分、つまり労働の限界生産力は収穫逓減の法則にしたがって次第に減少していくであろう。そして一定の労働量の最終単位の限界生産力が、労働のどの1単位をとっても一般的な報酬の大きさ、すなわち賃金の水準を決定することになる、というのである¹³⁾。理論的難点は資本量一定ならびに労働力以外の生産要素の価格が一定という条件そのものである。

(3) 均衡論

① 賃金基金説 (wage-fund theory)

J. S. ミル (1806-73) が唱えたもので、1820年より1870年にわたってイギリス・ブルジョアジーの支配的学説であった。一定の時代、一定の社会において労働者に賃金として支払われる流動資本部分、つまり基金は一定である。だから、1人当りの賃金水準は、雇用されている労働者数によって決るとするものであった。難点はこれまた資本量一定という条件である。

12) J. A. Schumpeter, *History of Economic Analysis*, 1954, p. 939

13) J. B. Clark, "The Possibility of a Scientific Law of Wage", in *The Distribution of Wealth*, 1899.

② 一般均衡論

A. マーシャル (1842-1924) は、労働の需要価格が限界効用という形で限界生産力説をとり、それだけでは全く不十分として労働供給の理論として限界苦痛というものを導入し、賃金水準を買手の限界効用と売手の限界不効用との均衡点で決るとした。いわゆる新古典派の代表的賃金論であるといつてよい。もちろん完全雇用が前提にされている。マーシャルは、完全競争下においては賃金は、労働の限界生産物がその限界供給価格に等しくなる水準に長期傾向的にはおちつくとしたが、それにもかかわらず「賃金は需要価格によっても供給価格によっても支配されないで、需要供給を支配する諸原因の全体としての組合せによって支配される」¹⁴⁾ とし、賃金論を分配論の一部として認識した。

そこから、経済発展と所得の関係を問題にする ピグー (1877-1959) やヒックス (1904-) のいわゆる分配賃金論が出てくる。そして、彼らはマーシャルにあった労働力商品の特殊性への認識を発展させて、「価格の一般理論」の労働市場への適用の限界を指摘し、それまでの単一的労働市場の単一価格論から、多元的市場の多元的価格としての賃金をあつかう方向をとりだすのである。ここではすでに労働組合は制度的要因として前提にされているが、その理論はいまだ完全競争＝完全雇用の次元にとどまる¹⁵⁾。

③ 有効需要論あるいは賃金購買力説

ケインズ (1883-1946) は、いわゆる新古典派とちがって不完全雇用市場を出発点とし、また、それまで賃金理論が労働者の労働供給行動を実質賃金率で説明していたのを貨幣賃金率におきかえた。「ケインズ卿は一般に賃金にかんする理論的思考を減退させるのにあずかって力があつた」¹⁶⁾ のであるが、ケインズの均衡論と古典的均衡論のちがいについてはすでにの

14) A. Marshall, *Principles of Economics*, 8th ed., p. 532; 大塚金之助訳『経済学原理』第4分冊, 61ページ。

15) J. R. Hicks, *The Theory of Wages*, 1935, p. 3; 訳書, 2-3ページ参照。

16) ライト編・内田訳『労働組合と現代経済学』前出, 2ページ。

べた¹⁷⁾。そこで、ケインズ理論の一部分をなす賃金の購買力説についてふれよう。いわゆる新古典派の失業対策はいうまでもなく賃金の切下げである。だが賃金の切下げは社会全体としては需要の減少になるとケインズは見たのである。賃金の購買力説は、ヘンリー・フォードの「高い貨幣賃金は全面的な好況を創造し維持するのに役立つものである」という考えに端を発している。それは、企業の中に向っては高賃金 → 高能率 → 低労務費 → 低価格という波及効果を、外に向っては高賃金（製品の低価格）→ 需要増大という効果を重視するものである。だから、そこでは貨幣賃金の上昇率および上昇額の大きさが賃金分析の1つの焦点をなすことは当然のことである。

(4) 賃金交渉説

賃金水準の決定が労資双方の交渉力いかんにもかかわっていることは、すでにスミスやマルクスによっても示唆されていた。マルクスは「事態は、闘争者たちそれぞれの力の問題に帰着する」とも言っているが、もちろん賃金水準を不確定なものとは見なかった¹⁸⁾。

① 賃金不確定説

サミュエルソン自身がこの説であるが、彼は不確定という意味を賃金の決定が取引主体の側の恣意によって規定されることに使っている。もちろん、不確定といっても客体的条件と基準によって範囲はあたえられている。第1に、労働市場において需要・供給の非弾力性が同時に完全であるならば、そのときの競争価格としての賃金はその範囲内で不確定である、とする。第2に、賃金交渉が当事者双方の相対的交渉力に依存しているばあいには賃金決定は不確定である、とする。第3に、不完全競争下における雇用・賃金の決定は完全競争下におけるように一義的には決定されるもの

17) なお、そのちがいについては、伊東光晴『ケインズ』岩波書店（新書）、1962年、76—120ページをも参照のこと。

18) マルクス『賃金・価格および利潤』岩波文庫版、88ページ。

でない、とするのである¹⁹⁾。

② 賃金が団体交渉によって決定され、それが労働市場に影響を与えるとする賃金交渉説＝団交賃金論は、ある国のある時代の賃金水準決定というマクロ分析から、第1に現実存在する多様な賃金格差の分析へ、第2に賃金変動の計量的分析へ、第3に賃金決定における賃金比較とその波及過程の分析へ、という3つの流れとなっており、²⁰⁾ 賃金変動論という領域を構成するにいたっているのでのちほどとりあげることにする。

賃金本質論としては再生産費説に入るマルクス賃金論の展開が次節のテーマをなすのであるが、その検討が単なる抽象理論に堕さないためにも、そのまえに実際の賃金水準が歴史的にどのように推移してきたのかを見ておこう。マルクス賃金論をとりあげる理由は、価格はやはり価値（供給）を中心にして変動するという原理からである。

4. 賃金水準の歴史的推移

貨幣賃金はともかく、実質賃金の長期的趨勢をとらえることはきわめ困難である。実質賃金指数 $= \frac{\text{貨幣賃金指数}}{\text{消費者物価指数}}$ にせよ $= \frac{\text{貨幣賃金指数}}{\text{生計費指数}}$ にしても、まず分母の消費構造、生活構造に変化があり、連続性が統計的に保証しえないからである。ついで物価指数が低目に出るよう操作されていることがある。そして「実質賃金収入の長期系列の利用可能な諸国は、現在のところ、イギリス、ドイツ、スウェーデンおよびアメリカの4カ国に限られている」²¹⁾ のであった。梅村又次氏が、推計の日本をふくめ5カ国の実質賃金収入の指数を示されているので、まずそれを表4・2²²⁾ としてかかげよう。

この指数は賃金率 (wage rate) ではなく、賃金収入 (earnings) であり表4・

19) ライト編・内田訳、前出書、252—60ページ参照。なお、サミュエルソン・都留訳『経済学』下巻、岩波書店、第30章をも参照のこと。

20) 第1のものは J. T. ダンロップ、第2のものはフィリップス＝リップシー、第3のものはひとまず A. M. ロスで代表させてよいであろう。

21), 22) 梅村又次『賃金・雇用・農業』大明堂、1961年、65—66ページ。

表4・2 製造業労働者の実質賃金収入指数

(5カ年平均値)

	ドイツ	日本	スウェーデン	イギリス	アメリカ
1860	67	...	38	51	50
1865	72	...	42	58	43(-)
1870	70(-)	...	46	60	56
1875	78	...	52	70	60
1880	73(-)	...	54	71	62
1885	82	71	64	79	70
1890	87	...	69	91	78
1895	90	73	78	98	82
1900	95	82	83	102	87
1905	98	78(-)	89	98(-)	93
1910	98	89	95	99	95
1915	...	105	89(-)	92(-)	100
1920	...	148	93	111	111
1925	69(-)	184	109	113	128
1930	103	204	125	123	127(-)
1935	104	203(-)	129	131	135
1940	118	211	128(-)	142	171
1945	139	...	220
1950	105(-)	218	175	171	220
1955	144	321	215	182	257

注) 基準時点: 日本, イギリス, アメリカは1914年=100,
ドイツは1913年=100, スウェーデンは1910-13年=100。

表4・3 貨幣および実質賃金指数 (イギリス)

年	賃率 (a)	収入 (b)	生計費 (c)	実質賃率 (a)/(c)	実質収入 (b)/(c)
1938	100	100	100	100	100
1946	163	190	154	106	123
1950	186	240	185	101	130
1954	239	322	232	103	139
1958	299	408	272	110	150
1960	315	456	276	114	165

3²³⁾にみられるようにその差が大きいので問題はあるが、この統計からは「実質賃金の低下が、資本主義の発展につれて起っているのではないということは、いずれの論者によっても認められる」²⁴⁾べきであろう。表4・2ならびに日本における実質賃金の長期的趨勢の無二の研究者ともいってよい梅村又次氏の指摘によって、実質賃金変動の特徴を明らかにしよう。*

* 梅村氏は言う。①「産業革命の初期段階においては、多くの国々で実質賃金の低下ないしごく緩慢な上昇がおこっ

たにすぎない」。②イギリス, アメリカ, スウェーデンとちがって、「日本およびドイツの19世紀後期におけるすこぶる貧弱な実質賃金の改善」である。③「ドイツでは、実質賃金の成長率は20世紀に入って一段と低下しているが、これは2度の敗戦に基因するもので、むしろ例外的現象というべきだろう」。④19世紀後期と20世紀前期との比較においては「ヨーロッパの3国ではいずれも実質賃金成長率の鈍化がみられるのにたいして、アメリカと日本とでは逆に成長率の加速現象がきわめて顕著である」²⁵⁾。そのほか、⑤第2次大戦後の実質賃金上昇がアメリカをのぞききわめて顕著である、ことを指摘しうる。

日本における「実質賃金の長期的上昇率は、1880~1890年代にはおよそ

23) D. J. Robertson, *The Theory of Wages*, 1961, p. 142.

24) 下山房雄『日本賃金学説史』日本評論社, 1966年, 130ページ。

25) 梅村又次, 前出書, 67-68ページ。

0.5%, 1900年頃には1%前後, 1910年前後の時期には約1.5%ほどのテンポで, 時の経過とともに次第に逡増する趨勢をもっていた」²⁶⁾。このような長期的趨勢の原因について, 梅村氏は一般的に「資本と人口」の増加率の比が規定すると想定されているが,²⁷⁾ ①農業生産力の上昇, 農家の生活水準の上昇による労働力の限界供給価格の上昇, ②重化学産業の勃興による雇用市場の拡大, 賃金上昇, それによって上昇した生活水準の固定化, ③帝国主義に固有な海外からの収奪・超過利潤の分配, ④労働組合の組織力, 等々の要因が考えられねばならないが, それらの分析は, 賃金変動論として進められており, なお今後の課題である。

つぎにイギリスと日本のばあいを少しあたっておこう。19世紀前半, イギリス綿工業労働者の名目平均賃金は, 表4・4²⁸⁾にみられるように大巾に低下している。これは綿工業への婦女子労働力の大量導入がいかに労働力の価値分割をひきおこし, 名目賃金を低下させたかの好例である。強固な職能別組合に組織化され, 「労働力の供給独占」をおこなっていたとふつう言われているイギリスの熟練機械工のばあいですら, 表4・5²⁹⁾にみられるように, 実質賃金の低下を容易には阻止しえていないのである。これらのことを示唆することの第1は, 産業革命期ならびに産業資本

表4・4 イギリス綿工業労働者の平均賃金の推移(推計)

年	労働者数 (万人)	週賃金 (ペンス)	1806年=100 とした指数
1806年	27	200	100%
10	30	156	78
20	37	108	54
30	43	92	46
40	39	100	50
50	37	106	53
60	44	138	69
70	45	165	83
80	—	178	89
90	53	197	99
1900	—	219	109

表4・5 イギリス熟練機械工の賃金水準の推移

1900年=100			
	賃金 率	物価水準	実質 賃金 率
1850年	73	104	70
60	79	135	59
70	83	132	63
80	88	125	70
90	93	103	89
1900	100	100	100
10	102	109	94
14	105	117	90

26) 梅村又次, 前出書, 64ページ。なお, 1955年~1965年には年率4.1%, 1960~1970年には年率6.2%の上昇となっている。

27) 梅村又次, 前出書, 第4章および第3章VIIを参照のこと。

28) G. H. Wood, *The History of Wages in the Cotton Trade during the past Hundred Years*, 1910, pp. 127-28.

29) R. Spicer, *British Engineering Wages*, 1928, pp. 33-35.

主義段階においては名目賃金の切下げはいうにおよばず、実質賃金率の切下げもおこなわれ、マルクスの実質賃金低下という想定が完全にあてはまるということである。第2は、産業資本段階から独占資本段階への転形期(1870-1899年)になってはじめて顕著な実質賃金上昇があらわれるということであり、第3に独占確立後(1900年以降)はふたたび停滞するということである。賃金論において段階論が重要となるゆえんである。

1960年代の高度成長のおこばれに幻惑されて、実質賃金の低下といったことが資本主義にはありえないことだと思われるにいたっている一般思潮への挑戦のためにも、日本の賃金水準の変動はぜひとも検討しておかねばならない。①表4・6にみられるように、戦後日本においてはたしかに名目賃金も実質賃金も一度も低下していない。なお、敗戦直後の日本資本主義の大混乱期における賃金上昇のはげしさは注目しておかねばならない。②だが、1931(昭和5)年から1946年までの15年間、実質賃金は低下しつづけたことは確実であり、敗戦の1945年12月には、戦前水準(1934-36年)の

表4・6 賃金水準・対前年増加率
(調査産業計 1965年=100.0)

	名目賃金		実質賃金	
	指数	増減率	指数	増減率
1947年	4.3	—	19.3	—
48	11.7	172.1	28.7	48.7
49	19.6	67.5	36.5	27.2
1950	23.7	20.9	47.2	29.3
51	29.8	25.7	51.2	8.5
52	36.0	20.8	58.9	15.0
53	41.5	15.3	63.8	8.3
54	44.2	6.5	63.8	0.0
55	46.5	5.2	67.8	6.3
56	50.0	7.5	72.7	7.2
57	52.3	4.6	73.8	1.5
58	53.9	3.1	76.3	3.4
59	57.2	6.1	80.1	5.0
1960	61.1	6.8	82.6	3.1
61	68.0	11.3	87.3	5.7
62	75.0	10.3	90.1	3.2
63	83.0	10.7	92.7	2.9
64	91.3	10.0	98.3	6.0
65	100.0	9.5	100.0	1.7
66	110.8	10.8	105.4	5.4
67	123.9	11.8	113.4	7.6
68	140.8	13.6	122.3	7.8
69	162.8	15.6	134.4	9.9
1970	190.5	17.0	146.1	8.7
71		14.5		7.9

(出所) 労働省「毎月勤労統計」

表4・7 工場労働者の賃金水準変動
(1934~36年平均=100)

	名目賃金		生計費指数C	実質賃金	
	賃金率A	実収賃金B		賃金率C	実収賃金C
1929年	120.8	113.7	112	107.9	101.5
30	117.9	108.0	102	115.6	105.9
31	111.9	99.3	91	123.0	109.1
32	108.0	96.4	91	118.7	105.9
33	104.3	97.6	93	112.2	104.9
34	101.6	99.8	97	104.7	102.9
35	99.6	99.7	101	98.6	98.7
36	98.9	100.5	103	96.0	97.6
37	101.0	105.9	107	94.4	99.0
38	104.7	115.1	110	95.2	105.0
39	114.3	129.8	139	82.2	93.4
1940	123.3	147.5	180	68.5	81.9
41	130.0	166.1	210	61.9	79.1
42	136.4	179.9	273	50.0	65.9
43	145.3	211.2	321	45.3	65.8
44	159.2	240.6	401	39.7	60.0
45	—	289.9	703	—	41.2

(出所) 相原茂編『労働』(『現代日本資本主義大系』第4巻, 弘文堂, 1958年) 97ページ。
山田準三氏の計算

13.1%にまで暴落したのであり³⁰⁾、戦前水準に回復したのは朝鮮戦争の真最中の1952(昭和27)年であった³¹⁾。国家独占資本主義にとって戦争は内的必然物であるので³²⁾この時期を戦時として例外視することは許されないであろう。

③明治維新いろいろの賃金水準の推移を確認するのは、戦前の統計不備、戦中のデータ欠如によりむづかしいが、表4・8³³⁾および図4・1³⁴⁾をかかげておこう。これから判明することは、①前世紀の上昇はわずかであること、②上昇のはげしいのは1910—20年代であること、それに注目されるのは③第2次大戦(敗戦)と日露戦争をのぞき、戦争期に急上昇し、戦争終結と共に下落・停滞しているという事実である。梅村氏は、1878—81年の西南戦争期、1894—99年の日清戦争期(11.0%の上昇)、1916—20年の第1次大戦期(32.1%)、1936—40年の日中戦争期(14.0%)に上昇がはげしいことを明確に指摘しておられるし³⁵⁾、さらにそのことは1950—53年の朝鮮戦争期(35.1%)、1965—70年の

表 4・8

日本の実質賃金指数

A表 1879—1960年

1914年=100

1879年	82
85	87
86	90
98	74 (—)
99	81
1905	80 (—)
06	82
14	100
19	104
20	128
30	161
31	161
38	147 (—)
39	132 (—)
42	87 (—)
52	145
53	152
60	202

注) 工業

B表 1947—1954年

1934—36年=100.0

1947年	30.2
48	48.6
49	66.3
50	85.4
51	92.1
52	102.3
53	107.3
54	108.3

注) 製造業

30) 小島健司『日本の賃金』岩波書店(新書)、1960年版、146ページ。

31) なお、これは労働者個人の平均実収賃金であるが、都市勤労者世帯の実質所得のほうは、1952年になっても戦前水準に復帰していない。梅村又次『戦後日本の労働力』岩波書店、1964年、69ページの第10表を参照のこと。

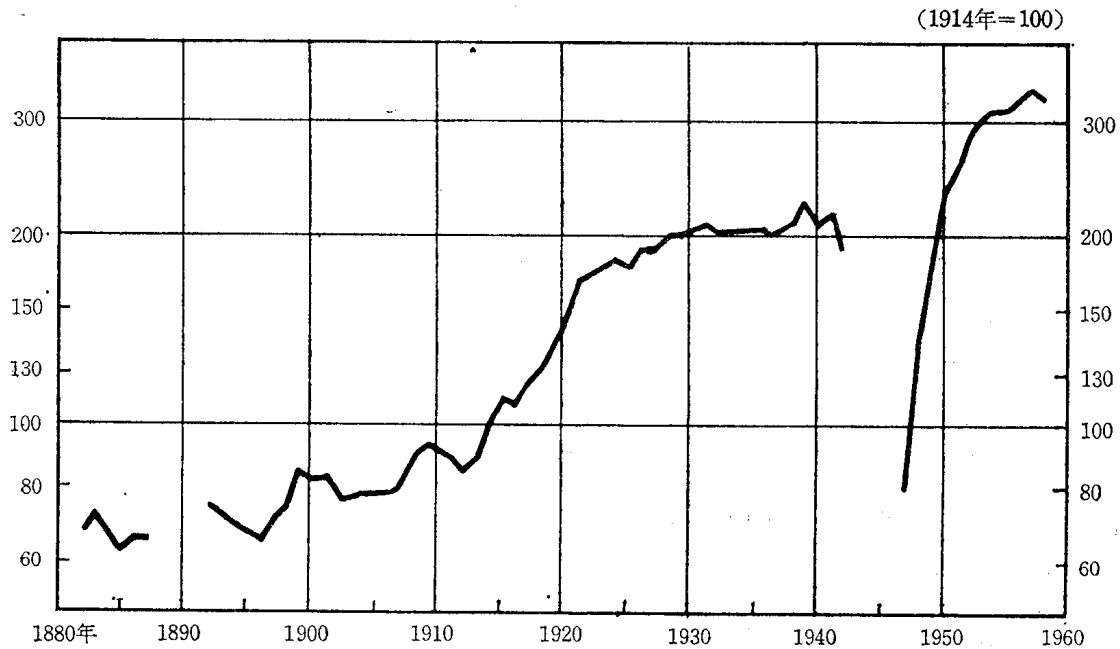
32) 拙稿「国家独占資本主義の形成と本質」『経済学論集』〔桃山学院大学〕11巻2号(1969年9月)、11巻3号(1969年12月)を参照。なお、同稿への大内力氏の解答(『国家独占資本主義』東京大学出版会、1970年、30—32ページ)には納得がいかないので、いずれまたとりあげたい。

33) (出所) A表: W. W. ロックウッド編・大来佐武郎監訳『日本経済近代化の百年』より。なお、1879—1942年は大川氏らの推計。B表: 隅谷・小林・兵藤『日本資本主義と労働問題』288ページより。

34) 梅村又次『賃金・雇用・農業』前出、63ページ。

35) 梅村又次、同上書、60—62ページ。

図 4・1 製造業労働者の実質賃金収入 1882-1959年



ベトナム戦争期 (46.1%) にもそのことは明白である³⁶⁾。これらは一体なにを意味しているのであろうか？。もちろん、実質賃金 (生活水準) の最大の低下期が太平洋戦争期 (1940-45年) であり、最高の上昇期が爆発的な組合結成期 (1946-49年) であったことを忘れてはならない。だが、日本資本主義100年の歴史における実質賃金の上昇がいくたの戦争 (軍需インフレ、特需景気) によって「達成」されてきたというおそろべき事実を目をつぶって「日本においても実質賃金は着実に上昇している」とだけ誇らしげに主張するのは許しがたいことですらある。

第2節 マルクス賃金論の展開

——労働力の市場価値論を中心にして——

1. 課題と限定

典型的な資本主義である産業資本主義段階にあっては、実質賃金は低下傾向にあり、または上昇があってもそれはわずかであることが前節におい

36) 労働省「毎月勤労月報」, なお表 4・6 をも参照のこと。1954年の実質賃金上昇率はゼロである。

て明らかになり、その点においてマルクスの賃金論の原理的有効性の一端が傍証された。そこで本節では、2つの限定をつけてマルクス賃金論をとりあつかいたい。

限定の第1は、考察が賃金の原理論ともいうべき賃金の基礎理論の領域にとどめられ、賃金の段階論・現状分析にまでおよばないということである。第2に、賃金の基礎理論のなかでも《労働力の市場価値論》にその考察の力点がおかれるということである。第2の限定は戦後日本のマルクス賃金理論研究史の現段階に対応した課題の設定ともなる。なぜなら、研究史の現段階は、同一労働同一賃金（横断賃率）の実現という実践的課題のもと、マルクス賃金論研究における本質（労働力の価値）と現象（労働の価格）との短絡傾向を打破するため、吉村励氏によって提起された労働力の市場価値論¹⁾によって代表されているからである。戦後日本の賃金論史は、賃金への価値論的接近にとどまっていたのであるが²⁾、吉村氏の労働力の市場価値論の提起により、はじめて理論的に賃金への労働市場論的接近が可能となったのであった。ただ、吉村氏のばあい、いまだ労働力の市場価値論にとどまっておき市場価値論にまではいたっていない。その点、筆者の独自な見解をもうちだす形で叙述を展開していきたい。だから、本節の内容はマルクスの賃金論そのままの解説ではなく、あくまでもその研究史の現段階的展開ということになる。

2. 労働力価値とその賃金への転化のプロセス

吉村氏の提起以前の賃金論は、労働力の価値から、ただちにその不合理な現象形態としての「労働の価格」＝賃金にいたり、そこからストレイトに現実的な賃金問題に接近するという方法をとっていたといっても極言で

1) 吉村励「労働力の価値の階層的構造」1960年1月（同氏著『現代の賃金問題』ミネルヴァ書房、1968年、第1章として所収）。

2) そのことは、戦後日本のマルクス賃金理論研究史をホローし総括した岸本英太郎編著『日本賃金論史』ミネルヴァ書房、1962年を見れば一目瞭然である。

はない。だが、研究史の現段階が示すところによれば、「労働力価値の賃金転化へのプロセス」³⁾ はつぎのように精密化されている*。

*理論はその新しい飛躍過程においてほぼ不可避免的に一定の極端化と空論化をとまなうものである。西村豁通氏は「舟橋氏の《労働の価格法則論》や吉村氏の《労働力の市場価値法則論》が、いよいよその複雑さと近代的装いを加えながら」「空転し」、「さらに岸本英太郎教授のもとでいわゆる《具体的な労働力の価値法則》論としてまさに両論の矛盾は拡大再生産させられている」⁴⁾ と状況判断されているが、そういう理論状況は経過的には不可避なのである。そこで筆者もあえて「その複雑さと近代的装いを加え」る作業に参加しなければならない。

①労働力の価値→②「具体的な労働力」の価値→③「具体的な労働力」の市場価値（労働市場・競争の契機が入る）④「具体的な労働力」の市場価格（需給的契機が入る）……→労働過程＝具体的労働……→⑤ 具体的な労働の価格・賃金率＝wage rate（時間・強度など労働の量的契機が入る）→⑥ 実収賃金＝wage earnings（個人的賃金の展開）

一般商品の価格がその商品価値の転化形態であり（つまり、価値→生産価格→市場価格、または価値→市場価値→市場価格）、本質としての価値に規定されているように、労働の価格＝賃金の本質も労働力商品の価値である。労働力の価値は、まず与えられたある一定の生産力水準・文化水準に照応して成立している。もちろん、商品の価値はそれを生産するのに要する社会的に必要な労働時間によって規定されるというのは、単に現に要したというのではなく、再生産に要するものとしてそうなるのである、という把握がきわめて重要である。だから厳密には「周知のごとく、労働力の価値は、労働者およびその家族の生計費によって規定される」⁵⁾ と常識的に規定してはならないのである。

労働力の価値水準を規定する「労働者の正常な生活状態」⁶⁾ は、①消費構造・水準をふくんだ生活水準、②家族形態、教育⇄世代的再生産をふく

3) 岸本英太郎『同一労働同一賃金』ミネルヴァ書房、1962年、175ページ；岸本英太郎編『労働組合の機能と組織』ミネルヴァ書房、1965年、57ページ。

4) 西村豁通『新版・日本の賃金問題』ミネルヴァ書房、1964年、4—5ページ。

5) 吉村励『現代の賃金問題』前出、2ページ。

6) 『資本論』(2)、320ページ。

んだ生活関係, ③余暇利用のありかたをふくんだ生活時間, ④生活環境をふくんだ生活空間を総括する「生活構造」⁷⁾として存在している。そして、それは願望 (desire) でなく 労働力再生産上の生活の必要 (needs) として存在するのである。⁸⁾ だから「労働力の価値は、ほかの諸商品の価値と同じように、それが流通にはいる前に規定され」⁹⁾ることが強調されねばならない。ついで、労働力の価値は、個々のまたは職種別の労働者の賃金を直接に決定するものではなく、賃労働者階級全体に適用される概念である。

だが、すでに分析してきたように、¹⁰⁾ 労働力は単一種類ではなく、一定の具体的有用労働をおこなうこと予定した「労働力の質的差異」＝「具体的な労働力」として形成され、これにしたがって「具体的な労働力の価値」として存在しているのであった。だから、賃金が労働力価値の単なる貨幣表現にすぎないならば、そこには各種労働力＝「労働力の質的差異」に完全に照応した職種別・熟練度別賃金格差の構造が存在することになるだろう。このばあいには、賃金については理論的にはなんらの問題も起りえない。だが、現実には労働力の価値という本質から、その不合理な現象形態としての賃金に至るまでには、長い転化の過程が横たわっており、そして、この転化のプロセスにこそ多くの問題点が隠されているのであった。

3. 労働力商品の市場価値の決定過程

(1)「具体的な労働力」の価値と労働力の個別価値 「具体的な労働力」

-
- 7) 生活構造論については、ひとまず青井和夫・松原治郎・副田義也編『生活構造の理論』有斐閣 (双書), 1971年, を参照のこと。
- 8) 「賃金の最低限の低下または上昇は賃労働の考察に属する」(マルクス・前出) わけで、重要な研究領域なのであるが、筆者はその手がかりが生活構造変動論にあることしかつかみえていないのでいまだその内容を展開しえない。いずれにせよ生活経済学, 教育経済学の助けをかりねばならない
- 9) 『資本論』(2), 324ページ。なお、坂口正之「賃労働理論の再構成のための方法(序論)」『経済学雑誌』66巻4号, 1972年4月は、労働経済論は労働力商品の生産過程からはじめるべきであると正しく唱えられているが、注8)の状況にある筆者にはその内容展開が待ちのぞまれる。
- 10) 第2章第2節「4. 労働力供給の階層的構造」の項。

の価値とは、資本主義社会における労働力の典型的担い手が成年男子労働者であるところから成年男子労働者のみによって構成され、当該の具体的な労働力における標準世帯の標準的再生産費としての平均価値を意味している¹¹⁾。だが、現実の労働市場には、同一の具体的な有用労働をめぐって代替可能ないくつかの労働力群が競合し、また性・年令や人種を異にする労働力群の競争も存在するわけである。ここにおいて具体的な労働力は成年男子のみによってになわれているという条件がはずされる。そこで、同一質の労働力でありながらも個別価値（個別的再生産費＝個別的供給価格）のちがう労働者が登場するのである。労働力の個別価値のちがいはつぎのようなものがある*。

* ①資本主義における「生活の個人責任の原理」からいっても、個々の労働者の生活費が完全に同一になることはない。また、家族数にもちがいがあり、扶養費の差がある。前者はともかく、後者の子供数の2人と4人とではその生計費・生活構造にいちぢるしい差異を生み出す¹²⁾。②労働市場とはほぼ同じ育成期間の労働力を1つの基準にして形成されるのであるが、育成期間が同じでも育成費が個々人（あるいは群）において少しずつ異なる。吉村励氏がいみじくも言われたように「特定の学校をでるのに、浪人するかしないか、私立であるか国公立であるかによって」¹³⁾育成費はちがってくる。現在の日本では私立大を出るのと国立大を出るのとで直接学費は約3倍もちがうのである¹⁴⁾。③つぎに、同一労働能力における「労働力の自然的相違」¹⁵⁾、つまり人種、性別（男・女）および成熟・未成熟（成年・青少年）の問題がでてくる。婦人労働力の価値が成年男子のそれとくらべてちいさいのではなく、歴史的慣習的につくられてきたものであるが個別価値がちいさいのである。④さらに技術の高度化・機械化の発展（労働の単純化）を通して資本は、代替が可能なかぎり、成年を未成年に（中年層を若年層に）、中年層を高年層（高齢者）に、男性を婦人に、本国労働者を移民労働者に代置しようとするだけでなく、熟練労働者を半熟練・不熟練労働者、つまり安価な労働者(力)によって代置しようとする。

11) 岸本英太郎『同一労働同一賃金』前出、175ページ。

12) S. ロントリーや C. ブースの有名な貧困研究が、貧困の最大の原因が低賃金にあり、ついで多子家族と老令にあるという事実を発見したのは周知のことであろう。

13) 吉村励『現代の賃金問題』前出、50ページ。

14) 1968年において年間国立58,200円、私立144,100円である。だから「最大の親考行は浪人しないで国立大学に入ることである」という声なき声が親たちから出るのである。

15) 『資本論』(3)、818ページ。

労働のダイリジョンである。

なお、小池和男氏は「個別価値とはなんと奇妙な概念であろう。もともと価値とは“社会的”——つまり長期的な概念なのであって、個別的なものではない。形容矛盾といわざるをえない」(『賃金』前出、26-27ページ)として“労働力商品の個別価値”概念に反対されているが、だが、そもそもなぜマルクスは生産価格論(価格)を論じたあとに市場価値論(価値)をあらためて検討せねばならなかったか。それはつぎの点にあったのではなかったか。「本来的難問は、ここでは諸利潤の一般的利潤への均等化はいかにおこなわれるかということである。けだし、この均等化は競争の結果であり、出発点ではありえないからである」(『資本論』(9)、262ページ)、すなわちマルクス市場価値論の核心が「たえざる不均等のたえざる均等化」(『資本論』(9)、292ページ)にあることを小池氏は理解していないのである。

以上の個別価値の違いのうち、①生活費・扶養費、②「労働力の発達費」¹⁶⁾＝育成費は、労働力再生産の視点から理論的にみれば、ある国のある一定の時点ではやはり標準的な水準が形成されるとせねばならないので、理論的にはさして問題にしなくてもよいわけである。現実には、③、④のほうにより重要な位置を占める。

(2)市場価値論の課題 市場価値論の課題は大まかにみて、マルクスも指摘しているように、第1に同一市場において諸商品の個別価値が、競争を通じていかなる水準の1つの社会的価値を成立させていくかのメカニズムの解明にあり¹⁷⁾、第2には、ある同一業種の諸生産者たちにとって再生産の基準となるような生産諸条件と労働の標準的性格とが競争のなかでいかに形成されていくのかのプロセスを解明する¹⁸⁾ことにある*。

*第1の側面は、現にある個別的生産諸条件の格差を固定したもの(所与)としたうえで、具体的には同一商品の生産条件の差異、したがって個別価値に上位・中位・下位(優良・平均・劣位)の3群があるものとして論を進めるのだが、この3群によって生産される商品量比率の変動からくる1つの市場価値水準の形成を明らかにするものであり、これは市場価値の静態的・一般的規定である。これにたいして、第2の側面は、競争的な技術革新による新しい生産諸条件の格差の発生、こういう

16) 『資本論』(3)、818ページ。

17) 『資本論』(9)、271ページ。

18) 『資本論』(9)、280ページ。

過渡的・経過的な個別価値差をテコに既存の平均の攪乱→再平均化をとおして新しく生れる市場価値の水準の決定過程を明らかにするもので、これは市場価値形成の動態的・特殊的規定である。

さきの①生活・扶養費、②育成費が第1の領域のものであり、③、④が第2の領域の問題であることは分りやすい。

だから「労働力の市場価値」論は、『資本論』第3巻第10章でマルクスが展開している一般商品についての市場価値論を、労働力という商品に擬制＝適用したものである。各種賃金率が各種労働市場において成立する労働力商品の市場価格である以上、その価格を原理的に規制しているのが当該労働力グループの市場価値にほかならないわけである。そして、当該労働市場に登場する①個別的生産費差（個別価値差）のありかた、および、②異なる個別価値群の量的構成いかん、によって、決定される1つの労働力の市場価値の水準が異なるわけである¹⁹⁾。

(3)労働力の市場価値決定(1)＝相対的過剰人口・産業予備軍による限界原理的決定　ところで普通「マルクス経済学は平均原理であり、近代経済学は限界原理である」と言われている。価格水準決定原理としての平均原理と限界原理とは、前者が支配的大量説であり量的なものであるのにたいして、後者が供給量（生産量）の多少を問わず限界供給者（限界個別価値）によって市場価値＝価格が規制されるという質的なものである、というちがいをもっている。だが、マルクスの市場価値論と差額地代論は限界原理の要素を明らかに内包している²⁰⁾。この限界原理を導入して労働力の市場価値論の発展を期そうとするのである。

さて、資本の拡大再生産・資本蓄積はつぎのような諸形態*でもって相対的過剰人口・産業予備軍を形成し、各種労働市場にたいして強力な圧力となり、しかも具体的には個別的供給価格の低い労働力の脅威にさらされ

19) そのくわしい内容は、拙稿「労働力の市場価値論について」前出を参照されたし。

20) この点のくわしい内容展開は、拙稿「賃金論における平均原理と限界原理」『経済評論』17巻2号、1968年2月号を参照されたし。

ることになる。その時、既就業労働者ならびに労働組合の必死の抵抗がなければ、労働力商品の市場、とくに不熟練・簡単労働力の市場では「資本にとって最良の条件下」(したがって労働者にとって最悪の条件下)で生産される労働力の個別価値(低供給価格)によって市場価値が決まるという限界原理がそのまま出現するであろう。

*①まず資本蓄積は各労働市場圏ごとに労働力の相対的過剰人口を創出する。とくに簡単・不熟練労働、しかも軽労働である分野では「労働力の価値分割」²¹⁾がはじまり、低賃金・多就業が常態とならざるをえない。②資本蓄積はつぎに、現在日本の石炭産業のような傾陽・衰退産業部門を必ず生み出し、そこから相対的過剰人口を補充する。③資本間競争・資本集中は中小・零細工業を両極分解させて、そこから産業予備軍を生み出す。④と共に、遅れた生産様式(小商人、家内小営業、農民層)を解体・分解することによって彼らが無産プロレタリアートにする。

このように需給一致のメカニズムが制約されている不完全市場における価格決定は、農産物における価格の高位平準化であれ、労働力における価格の低位平準化であれ、その価格決定はいわゆる差額地代原理によって決らざるをえない。すなわち、その市場において支配的大量を占める中位の個別価値によってではなく、優良(上位)または劣位(下位)という両極端の個別価値によって市場価値が決定されるということである。農産物のばあいには差額は地主のものとなり、労働力のばあいの差額は資本家の懐に超過利潤となって入る。労働力の価値収奪がおこなわれるわけだが、一般組合ならびに産業別労働組合はそのことを阻止し、支配的大量を占める標準的な個別価値を最低賃率として資本に強要するためにも生成したのである。そこからドップも言うように「賃金が労働組合協約によって固定化されている今日では、労働者が協約賃金より低廉な賃金率を申し出て、すでに雇用されている労働者の賃金をきりくずす機会が少なく」(『賃金論』前出、195-96ページ)なったのである。だが、論理的展開としては、まず、no union 状態における市場価値決定の傾向を論じ、ついで組合下・団体交渉下の賃金決定を論じるという方法論をとらざるをえない。でなければ理論化がなしえず八方破れの無手勝流になるからである。

(4)労働力の市場価値決定(2) = 技術進歩による平均原理への接近 産業予備軍の圧力は、各種労働市場に均等に作用するのではなく、簡単・不熟練労働市場(それも軽労働の分野)にもっともシビアーに作用することが分

21) 『資本論』(3), 644ページ。

った。他方、生産過程における技術進歩は旧型熟練の陳腐化、労働の単純化をひきおこすのであるから、複雑・熟練労働者によりきびしく影響をおよぼす。もちろんこの分野は労働組合が強力に組織されやすい領域であるため抵抗は大きい。それはともかく、この労働力需要の質の変化の過程を分析するまえに、シュンペーターの技術革新の動態モデル²²⁾を素描しておこう*。

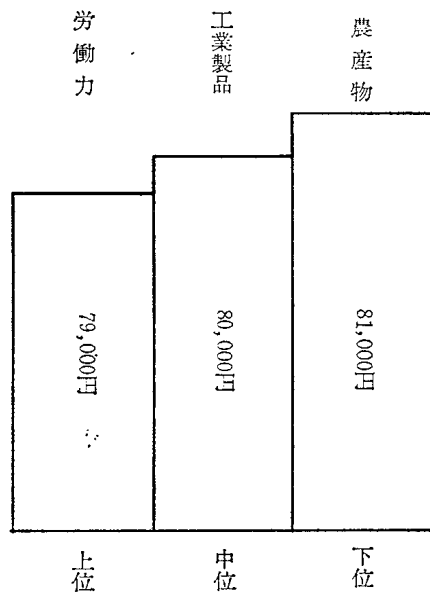
*ある業種＝生産部面においてイノベーションが発生する直前においては、技術的不連続性は必然的であり、マルクスのいう優良、標準、劣等という3企業群が必ず存在するから、それほど大きくはないとしても、ある固定的な生産費用格差（個別価値差）が不可避免的にある。そして、新技術の普及過程においては新技術の企業と旧技術の企業とが併存し、個別価値差が拡大するのは当然である。しかし、完全競争市場を想定すれば、技術革新の到達点においては旧技術＝低生産性の企業（限界企業）は淘汰され、新設備＝高生産性の企業のみが残るとしなければならない。

シュンペーターによれば、トランスフォーメーション過程は「革新」とそれへの「反応」との2段階からなる。革新段階は企業間の能率差（費用格差）を拡大し、反応段階は能率差を排除する。また、シュンペーターは、反応段階を模倣局面と淘汰局面に2分する。模倣局面に旧型技術企業に革新が普及することによって能率差を縮小・排除するプロセスであり、淘汰局面は能率の低いままの企業（限界企業）が競争に耐えられなくて駆逐されることによってふたたび費用格差が平均化するプロセスである。

以上の生産費用格差＝個別価値差の変動の1サイクルを図式化すれば《格差があまり大きくない平準的状态 → 拡大 → 縮小 → 新しい平準化がおこなわれたが、また、それほど大きくない格差が新しく生れている》となる。費用格差があるばあいの価格決定原理としての限界原理そのものなんら修正を受けないにしても、それ自身加重平均原理へと近づいていくのである。このように一般工業製品（一般商品）のばあいには限界原理の支配はあくまでも経過的・過渡的なものである*。

22) J. A. Schumpeter, *Business Cycles* I, 1939; 金融経済研究所訳『景気循環論』I, 有斐閣, 1958年を参照のこと。

図4・2 3商品の価格決定



* それにたいして農産物においては限界原理の支配は固定的・長期的である²³⁾。もちろん、独占資本段階に入り、費用格差が固定化されると工業製品においても差額地代的価格決定原理 (price principle of differential rent) が生れ、寡占的超過利潤が固定化されるようになる。要言すれば、《完全競争市場における費用格差原理》は経過的であり平均原理にそれ自身近づくが、《不完全競争市場における差額地代的価格決定原理としての限界原理》は固定的であり平均原理とは矛盾する、ということになる²⁴⁾。

(5) 労働力の市場価値決定における限界原理と平均原理

さて、労働力のばあいでも市場価値が直接に問題となるのは、一般商品のばあいと同じように、同一労働市場内だけである。同一労働市場に属する個別労働力の育成費等の違いによっておこる費用格差 (個別価値差) の変動を、図式化すればつぎのようになる。技術革新がはじまる直前には、ある労働市場にはその時に標準的な旧型熟練が支配的であり、費用格差はちいさい。技術革新の初期に入ると旧型労働と新型労働が併存することは必然的だから費用格差は拡大せざるをえない。だが、次第に新型労働が支配的となって、個々人の技能差も縮小するから費用格差は縮小し新しい平準化がおこなわれ、新しい労働市場に再編成される²⁵⁾。育成費はもちろん低下している²⁶⁾。

23) 白杉庄一郎『独占理論の研究』ミネルヴァ書房、1961年；大内力『地代と土地所有』東京大学出版会、1958年 (第1章) 参照。なお、「農産物から賃労働へ」という展開順序をとるのは、マルクスの指摘による (マルクス『経済学批判要綱』〔大月書店版〕、第2分冊、198-201ページ) ものであって、筆者はそれを発展させようと試みているのである。

24) 資本の理論は一般理論であるが、土地所有・賃労働はそもそも特殊理論であるというマルクスの規定を生かせば、労働力価値から価格への転化はどうなるか、という明確な視角が必要となるのであって、この点を筆者は明らかにしたいと欲しているのである。

25) この過程は労働組合のあり方によって変化する。企業内の配置転換が企業にとってほぼ自由自在である日本はスムーズにいくし、「仕事の縄張り (job demarcation)」がきびしく、労働者の職種間移動を容易に認めないイギリスのばあいは困難となる。

26) 育成費が下がったからといって、賃金の低下に直結されてはたまらないので、労働組合の行動原理の1つが、必ず既得利益擁護としてあらわれるのである。

だからといって、新しく形成された労働力の個々の育成費が完全に同一になるわけではないし、ましてや、その新しい同一労働市場に属することになっても個々の労働者の生活費や扶養費までが完全に均一化することはありえない。しかし、基本的には、技術発展を基礎とした新旧労働力の交替(7-8年)、労働者の世代的交替²⁷⁾(約30年)をふくむ長期において、労働力の再生産をめぐる費用格差(個別価値差)は完全に消滅するにはいたらないにしても平均化する*。だから、労働力商品においても「費用格差としての限界原理」そのものはなんら修正を受けないとしても、それ自身平均原理へと近づいていく²⁸⁾。

*賃金格差の発生において重要な意味をもそ育成費の低位への平準化は、労働力需要(資本)の側から強制されるだけではなく、熟練養成制度の変化、職業技術教育、再訓練機関の発展、国民教育の普及、交通の発達による労働市場の地域性の打破等という労働力供給の側の照応・変化によっても裏づけされる。これらのことは、生活費の平準化、標準家族の新形成をうながすであろう。

だが問題なのは、その近づき方である。技術進歩にもとづく労働のダイリューションであれ、同一労働市場での男女労働力の併存であれ、労働力商品のばあいには限界原理から平均原理への転化が、個別的供給価格(個別価値)の低い労働力の方に向かって収斂される傾向があるということである*。労働組合が「具体的な労働力の価値」に依拠して児童労働の禁止、婦人労働導入の制限、無資格労働者の就業妨害ならびに標準賃金率の設定によって、そのことを防ごうとするゆえんである。防がなければストレイトに低位平準化は出現するだろう。

*岸本英太郎氏は、資本による賃金の低位平準化をつぎのように簡潔にまとめられた。「同一職種・職務をめぐって、同じ能力をもちながら再生産費の異なる個別労働力が競合するばあいは、経営者はつねに個別価値(したがって個別供給価格)の低い労働者を雇用する志向をもつ。かくてその労働市場において個別価値の低い労働者

27) これらを中岡哲郎氏は、いみじくも技術的失業ではなく「技術的老人問題」と呼んでいる(同氏著『人間と労働の未来』前出、148-49ページ)。

28) くわしくは、拙稿「賃金論における平均原理と限界原理」前出、を参照されたい。

が支配的大量になれば、市場価値自体が低下することになる。この過程は洋の東西を問わず、ダイリューションの歴史が教えるところであり、労働市場の具体的形成をつうじて市場価値法則が賃金低下傾向として作用する』²⁹⁾と。

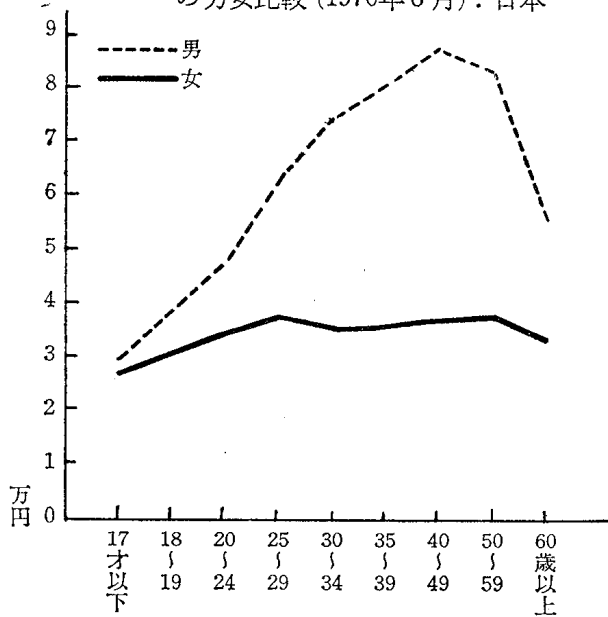
(6)労働力の市場価値論の1難点＝二重価格の固定化　ところで、労働力の市場価値＝価格論においては大きな1難点をもっている、というのは、市場価値法則＝1物1価値、市場価格法則＝1物1価格という「1物1価の法則」の発現が阻害されるばかりが多くあるからである。たとえば男女同一労働・差別賃金という二重価格が好例である。完全競争の理論からすれば、資本は二本建価格をテコにして、成年男子労働者の同一労働同一賃金率という切実な要求と斗争を破壊し、賃金を引下げようとする政策を取り、婦人・少年労働者の量的比率を次第に増して高価格の成年男子労働者を完全に駆逐するとししか考えられない。だが、そうならないばかりが普通であり、資本と労働組合がこの二本建価格を認め、価格差は変動するが、二本建価格が固定化するばかりのほうが多い*。

*というのは、そうなりかけたとき、まず成年男子労働者は児童労働の禁止を要求して実現したし、つぎに、婦人を労働組合に入れないという伝統的政策を捨て、さらに成年男子労働者の賃金に合わせる同一賃金要求をするようになった。労働力の移動が完全であれば、1物1価の法則はそのままあられ同一市場・同一価格となるのであるが、労働者にとっての労働移動の完全自由性とはともすれば下降移動の自由を意味しているにすぎないから、それは阻止しなければならない移動である。そこで資本は、男女賃金格差の分だけ得をし、それを特別利潤とする「差別化の経済性」をとり、労働者（労働組合）が婦人労働者の家計補充的性格と雇用の機会均等を理由に（というのは男女同一労働同一賃金になれば資本は婦人の採用を忌避するからである）、一定程度の基準をもうけた差別賃金をやむをえないものとして許容するならば³⁰⁾、二本建価格は固定化し、同一労働市場としては潜在化せざるをえない。

29) 同氏編著『日本賃金論史』前出、再版の序、11ページ。

30) イギリスのばあい10%ないし15%引きの賃率、アメリカのばあいは男子最低時間賃率より10セント引き賃率という具合に労働組合は基準を設けており、日本のように基準なし無制限ではない。もちろん、米英においても労働組合の組織されにくい分野では婦人を極端な低賃金でフルに働かせている。

図4・3 年齢階層別1人平均月間給与額の男女比較 (1970年6月): 日本



出所: 労働省「賃金構造基本統計調査」

とはおこりえない。電話交換手、タイピストという職業もそれに近いものである。

それはともかく、資本はさらに、労働供給の過剰、すなわち相対的過剰人口の圧力を活用して、労働力の市場価格を市場価値以下に切り下げようとするのである。

4. 労働の価格と賃金形態

賃金の本質は労働力の価値であるが、現実の賃金は労働給付にたいする反対給付 (pay for work) として支払われる性格をもっている。すなわち「労働の価格」である。賃金は労働力商品の価格であるのに、8時間の「労働の対価」という形式をうけとる*。

*たとえば、労働力の価値が4時間分の労働で補填できるとすれば、8時間分の賃金として支払われる賃金の実質は4時間の労働によって生れたものにすぎないのであるが、これがあたかも8時間にたいして支払われたという形をとるのである。

では、なぜ賃金はこのような不合理な「労働の価格」という形をとるの

そうなれば、諸個別価値が競争を通じて均等化される結果として成立する「社会的価値としての市場価値」³¹⁾は崩壊し³²⁾、費用格差原理としての限界原理も平均原理もその作用をストップしているとした考えられない*。

*もちろん、看護婦、助産婦、保健婦、保母、家事女中、家政婦といった職業は100%婦人によって占められるので、逆に、こういうこ

31) 『資本論』(9), 271ページ。

32) もちろん、「平均化された市場価格としての市場価値」〔『資本論』(9), 268, 283ページ〕は存在するわけである。

であろうか。それはつぎの3つの理由から必然化する*。

*その第1は、労働の搾取をおおいかくすためである³³⁾。労働者の生みだした価値、すなわち純付加価値をすべて支払うと、資本の手許には利潤の源泉である剰余価値(不払労働)は残らない。しかし、労働のたいする価格という形をとると、なした労働すべてにたいして対価が支払われたように仮象する、すなわち不払労働と支払労働との区別(つまり搾取)を消し去ることができる。

第2に、「労働力とは、特定の具体的労働を、その労働に標準的な強度を定められた時間にわたり遂行できる能力のことである」が、その労働力を所有する労働者が実際に標準的な労働支出をなしうるか否かは、労働が終了した時点でないと判明しない。労働力商品の使用価値にはそういう特殊性があるため、労働力の売買は労働給付量の取引とならざるをえない。この労資の取引が労働の価格を結果させるのである。

第3に、労働力商品の消費・使用の特殊性からして、賃金は「後払い形式」となることによって「労働の価格」となるのである。このように労働力の市場価格は現実の労働過程を通して「労働の価格」に転化する。

さて、労働の価格は、それが賃金形態をとることによって完成される。一般に労働力の売買は、時間を単位に一定期間にわたっておこなわれる。だから労働力の日価値・週価値などが直接的にあらわされる賃金形態は「時間賃金 (time payment)」である。これにたいして、もう1つの基本的な賃金形態は「個数賃金または出来払賃金 (piece rate wage or payment by results)」である。個数賃金は時間賃金の転化したものであり「資本制生産様式に最もふさわしい賃金形態」²⁴⁾である。時間賃金では労働がその直接的な時間的継続によってはかられるのにたいして、個数賃金においては一定の時間にわたって労働がその中に凝縮されている生産物量によってはかられるのである。賃金形態は、この2つがもっとも基本的であるが、実際にはこれが組み合わせられたり、複合されるばあいが多い。そしてまた、この賃金の支払形態は、資本からみればよく多くの労働量をえるための重要な手段であり*、逆に労働組合は過度支出をおさえる形態を追求することに

33) 『資本論』第1巻第6篇「労賃」の第16章(青本文庫第3分冊)を参照のこと。

34) 『資本論』(3), 869ページ。だから、労働組合の長い長い反対運動によって出来高払賃金は次第に廃止されてきたのである。

なる。

* 西欧の企業にとって賃金問題とは、賃金形態の管理に集約されていたといっても過言ではない。なぜなら労働組合によって職種別・熟練度別賃金が社会的賃率として企業の外部に存在しており、労務費を右左しうるのは、その企業内での支払形態創造において高能率を追求するしかなかったからである³⁵⁾。

なお、日本においては、労働の社会的格付け、それにともなう社会的賃率がないため、企業は自ら企業内の高能率確保、秩序維持による労務費節減のため、独自の賃金評価の基準および体系を設けねばならず、そこから賃金形態ではなく賃金体系がきわめて重要になったのである。出来高払給が日本にすくないゆえんである。

5. 労働の価格と実収賃金

ところで、労働の単位価格としての賃金率 (wage rate) は、具体的な生産方法・労働組織に規定された労働過程をくぐって労働の質・量的契機と結合しており、だから、この単位価格の成立は、標準的な労働時間・労働環境、労働強度・労働の生産性が前提となっている。したがって、これらの諸要因が変化するならば、賃金率の名目額は不変でも、労働の価格は実質的には変化することになる。その諸要因の変化が、労働力の日価値* そのものを変化させることを考慮すれば、ここにも労働力商品について、価値と価格の乖離のきわめて具体的な契機がひそんでいるといえよう。このことは、「資本と労働の交換」過程が2つに分離、つまり取引関係の形式的成立 (労働契約) と使用価値の現実的譲渡とが時間分的に離しているところからおこるのであった。

* 労働力の日価値は、労働者の平均寿命、職業的生涯の長さ、標準労働日等を前提にした労働者の1日の標準的生活費によって規定されている。したがって、標準以上の労働時間の延長、労働強度の増大、労働環境の悪化などは、労働力を累積的に消耗させ、その填補のためにより多くの生活資料を必要とし、労働力の日価値を高めることになる。なお労働力の価値の歴史的上昇は、生活構造の高度化と単位労働時間内の労働強度の増大によって主として生じたといってもよいだろう。

35) M. Dobb, *Wages*, 1956; 氏原訳『賃金論』新評論, 1966年, 第3章を参照のこと。

他方、ひとたび労働の単位価格＝賃金率が成立すると、労働の量的契機に作用する諸要因の外延的（たとえば労働日の延長、時間外労働）および内包的（労働密度の増大）な変動につれて、賃金率（単位価格）×労働量として算出される実収賃金の変動をもたらす*。

* ドップによれば、賃金率と実収賃金＝所得についての定義はつぎのようになっている⁶³⁾。賃金率とは、1時間について、また1標準日について、あるいは一定の職務の遂行にたいして、労働者に支払いが予定される賃金額。実収賃金（賃金収入）は全1時間または全1年間をつうじて取得する総賃金額である。したがって、賃金収入は3つの要因によって変化する。①労働者が1週間のうち職についた時間数および1年間のうち職についた労働週の数、②労働格（grade）のあいだに変動のあるばあい、③出来高払の労働者の賃金収入は、作業速度の変化によって影響される。

資本と資本の運動法則に規制された労働力需給の法則は、以上これまでのべてきた転化過程における具体的契機に媒介されつつ貫徹し、賃金を労働力の価値以下に引下げる傾向をもつのである。

6. 労働組合の賃金政策……同一労働同一賃金

価値法則の展開形態である「1物1価の法則」が、労働力商品のばあいには、より低い水準に向っての賃金水準低下の「1物1価の法則」として発現する傾向のあることはすでにみたところである。また、同一労働・差別賃金も絶対的に水準を低められた中での相対的高賃金・低賃金の併存であり、その意味では資本家的「1物1価の法則」の貫徹の1形態であった。

とすれば、労働組合の同一労働同一賃金の原則は、資本の労働力価値収奪を許さないで、つまり資本の差別賃金をふくんだ形でのより低い水準での「1物1価の法則」の実現の追求を阻止し、労働力の価値分割・労働力のダイリューション以前の水準での労働力の「1物1価の法則＝無差別の法則」の実現をめざすものと規定しうる*。

* 同一労働同一賃金は、歴史的・具体的には主として「女子労働者を公平にとりあつ

63) ドップ『賃金論』前出、39-42ページ。

かい、女子労働者の競争によって男子労働者が労働条件を切り下げられたり排除されたりする危険を除く」目的で19世紀末葉いらい男女同一労働・同一賃金として「雇用をもとめて男子と女子とが競争しているあらゆる業種で採用されるべきである」³⁷⁾として主張されてきたのである。

他方、同一労働同一賃金を職種別熟練度別賃金の面からみれば、それは、①最低生活保障の原則（その産業のなかでの最低職種・35才標準世帯の賃率）、②同一労働同一賃率の原則（21才以上の1人前労働者に適用）、③適正格差の原則（熟練度格差の最高と最低の中を2倍以内に、ランクは8つ以内におさえる）という3原則をふくんで、産業資本段階には職能別組合の職種別の標準賃率（standard rate）として、独占資本段階には産業別組合の産業別の最低賃率（minimum rate）として追求されたのである。それは、類似質の労働にたいする資本の労働力差別化・賃金差別化にたいして、現におこなっている仕事の差異がいのいかなる差異も認めない³⁸⁾類似労働・同一賃金（equal pay for similar work throughout the industry）を組合の賃金政策として実現していくことであった。

さて、労働組合の同一労働同一賃金が依拠すべき理論的根拠は「具体的な労働力の価値」という次元にある³⁹⁾（具体的な労働力の価値とは、成年男子労働者を中核とする標準世帯における標準的再生産費・育成費としての平均価値であった）。なぜならば、労働力価値の賃金転化のプロセスの中で、労働力の市場価値からあとはそれ自体のうちに低下傾向を含んでいるからである。このような理解に立つてこそ、労働組合成立の必然性と労働組合の諸機能の経済理論的把握が可能になるのである。「労働組合は、労働者間の競争を止揚し、それに代えるに労働者間の結合をもってしようとする目的をもって」⁴⁰⁾おり、ブレンターノの言うごとく「競争は強者の原理であり、団結

37) ドップ、前出訳書、206ページ。なお、婦人労働者の低賃金の社会的・慣習的条件については、K. W. Rothschild, *The Theory of Wages*, 1954; 訳書『現代賃金論入門』東京創元新社、1957年、第6章のなかの「婦人の賃金」参照のこと。

38) というのは、労働者の属人的性格、たとえば性、年令、人種、学歴、身分、そして働いている企業条件という差異を認めないということである。

39) 同一労働同一賃金要求の依拠すべき次元については、①舟橋尚道、西村裕通氏は「労働力の市場価格」を、②岸本英太郎、菊池光造氏は「具体的な労働力の価値」を、③吉村励、竹中恵美子氏は「労働力の市場価値」を、それぞれあげられている。拙稿「労働力の市場価値論について」前出、30ページ参照。

40) マルクス『賃労働と資本』岩波文庫版、88ページ。

は弱者の原理である」⁴¹⁾。

ところで、一国のなかで相対的に賃金が高い分野の労働者こそが「たいていの労働組合をつくる」⁴²⁾ のであってみれば、労働組合を結成しえない、日の当らない未組織労働者の賃金ははどのようなのかということに関係して、つぎに《低賃金の実態と最低賃金制》というテーマをとりあげざるをえない*。

*さらに、労働組合の同一労働・同一賃金＝産業別横断賃率をほりくずすものとして、戦後の欧米に、①企業内における職務評価にもとづく賃金決定（いわゆる職務給）、②wage drift という現象がおこっており、現代的問題点としてぜひとりあげるべきだが、紙数の関係でなしえなかったため、ひとまず岸本英太郎編『労働経済論入門』前出、88—107ページを参照してほしい。賃金ドリフトについては、高橋克嘉「イギリスにおける所得政策と賃金決定構造(下)」『日本労働協会雑誌』1965年3月号を参照のこと。

第3節 低賃金の実態と最低賃金制

1. 日本の低賃金の1断面

資本家が規定された水準以下の賃金でフル・タイム労働者を雇用することを禁止する最低賃金制度は、組織労働者が長きにわたって獲得してきた最高労働時間制（週40時間労働制）、普通教育¹⁾（児童労働の禁止）、社会保障（社会保険）という3つの制度とならぶ輝やかなしい制度的成果の1つである。これらの成果の基礎には労働組合を国家に法認させたことがあった。

さて、昨今では「先進資本主義国にはもう物質的貧困はなくなり豊かになった。だが公害がある。」と評せられることが多い。だが、貧困を後進

41) Lujo Brentano, *Die Arbeitergilden der Gegenwart*, 1872, Bd. II, S. 317.

42) 『賃労働と資本』前出、89ページ。

1) 「教育年限の増加は、労働時間短縮の結果の1つであり、重大な成果である」（ジャン・フォーラスティエ、寿里訳『なんのために働くか』白水社・文庫クセジュ、1960年、98ページ）。

国に輸出し転化する²⁾ ことによって豊かになったアメリカでさえ、1時間あたり1.6ドル (576円) の最低賃金制を必要としているという1事をとっても、豊かになったのは組織労働者をふくむ1部分にすぎないことは明白である。帝国主義的資本主義は「外への侵略、内への差別」を必然物とするのである。

日本の低賃金³⁾ の実態をみていこう。賃金上昇率がきわだって高くなった1960年代をとおして常に、大学卒の初任給約41,000円⁴⁾ (1970年6月)以下の低賃金労働者が、10人以上企業の労働者の中でさえ1/3 (32.0%, 1970年で約920万人) 存在しつづけているのである。表4・10によれば、1971年になってはじめて30人以上規模企業の雇用者1人当りの名目年間総所得が102万円になったという低水準ぶりなのである。⁵⁾

表4・9 賃金階級別労働者の構成比

1970年6月, 単位: %

賃金階級	規模計		1000以上 企業	10~99人 企業
	分布	累積	累積	累積
29,999円以下	13.7	13.7	6.9	21.0
30,000~39,999	19.3	32.9	24.0	41.3
40,000~49,999	14.6	47.5	38.1	56.4
50,000~59,999	12.1	59.6	49.5	69.3
60,000~99,999	31.8	91.3	86.7	95.3
100,000円以上	8.7	100.0	100.0	100.0
計	100.0	100.0	100.0	155.5

(出所) 労働省『労働統計要覧・1972年版』144ページ; 『労働白書・昭和46年版』348ページ。

注) きまつて支給する給与(諸手当込み)

表4・10 最近における賃金水準の推移

(調査産業計・規模30人以上)

年	現金給与 総額 円	うち 定期給与 円	名目賃金 上昇率 %	実質賃金 上昇率 %
1955	18,343	15,741	5.2	6.3
60	24,375	19,617	6.8	3.1
65	39,360	30,936	9.5	1.7
66	43,925	34,230	10.8	5.4
67	48,714	37,798	11.8	7.6
68	55,405	42,542	13.6	7.8
69	64,333	48,535	15.6	9.9
1970	74,436	55,862	17.0	8.7
71	85,120	63,969	14.5	7.9

(出所) 労働省『毎月勤労統計調査』; 労働省『労働統計要覧』16-17ページ他。

注) 定期給与とは「きまつて支給する給与」で家族手当、通勤手当等の手当込みである。

- 2) サルトルは言う。「30億の人間のなかに20億の飢えに苦しむ人間が存在すること、これが現在のわれわれの社会の事実であって、質の知識人がでっあげた富める社会の理論などではない」サルトル『知識人の擁護』人文書院、1967年、71ページ。
- 3) 低賃金というのは「賃金格差としての低賃金」を意味している。
- 4) 労働省『労働統計年報1970年版』1971年12月刊、180ページ。大学卒がいまだどれほど特権的かを示す1指標である。大学卒初任給(男子)より低い労働者が約1/3存在することは、日本の全労働者の約1/3を占める婦人労働者の平均賃金が同年同月に35,200円しかないのが当然の現象である(図4・3をも参照のこと)。なお、同年同月の男子労働者のそれは68,400円であり、男女計では58,400円である(同年報、184ページ)。
- 5) 超勤手当・通勤手当等の諸手当込みであり、税金・社会保険料・組合費引き前のものであって、いわゆる可処分所得(実収入)ではないことに注意。

だが、よく使われる統計としての表4・9、表4・10は、前者が9人以下企業の雇用者（1970年で約500万人）をふくまず⁶⁾、後者にいたっては企業規模29人以下（1970年で約1.100万人もあり、これは全雇用者の1/3にあたる）をはぶいていることに注意せねばならない。表4・10は日本の賃金水準の推移を示す統計として常にかかげられているが、低賃金層の1/3もの労働者を除外し、その上、臨時雇・日雇労働者をのぞく常用労働者の水準なのである。縮小したとはいえ企業規模間賃金格差の激しい日本においては、これら従業員29人以下の零細企業に低賃金層が過剰人口として沈澱していることは明白である。そこで労働者の企業規模別所属をみておかねばならない（表4・11）。高度成長の日の当たる恵まれた労働者とは1000人以上企業と官公庁の労働者だけなのである（全体の約35%にあたる）。全規模となると、同じ1971年でも平均名目年間総所得は84.6万円に下り、60万円以下⁷⁾の労働者が

表4・11 雇用者の企業規模別構成

単位：%

	1962	1971
雇用者総数	2,374万人 100.0	3,365万人 100.0
1～4人	6.7	7.0
5～9	8.6	23.4
10～29	14.1	
30～99	14.4	
100～299	9.5	25.1
300～499	3.7	
500～999	4.1	
1000人以上	23.8	22.9
官公庁	14.8	12.4
不詳	0.3	0.3

（出所）総理府「就業構造基本調査」

注）民間会社役員をふくむ。

表4・12 雇用者の年間所得分布

所得階級 (名目年額)	1968		1971	
	実数	構成比	実数	構成比
	万人	%	万人	%
総数	3,053	100.0	3,365	100.0
12万円未満	122	4.0	36	1.1
12～23	358	11.7	133	3.9
24～39	792	25.9	401	11.9
40～59	692	22.7	688	20.4
60～99	742	24.3	1,073	31.9
100～149	245	8.0	646	19.2
150～199	55	1.8	233	6.9
200万円以上	3	1.4	148	4.4
平均所得	55.2万円		84.6万円	

（出所）総理府統計局「就業構造基本調査」

注）民間会社役員をふくむ。1971年のそれは174万人である。

- 6) 1～4人の零細企業の従業員は約215万人いるが、そこでの平均賃金（定期給与）は1970年7月に、製造業で38,697円、卸売小売業で34,402円であった（『労働白書・昭和46年版』349ページ参照）。なお、表4・9は常用労働者のみで、臨時雇・日雇季節工はのぞかれている。
- 7) 年収60万円以下とは特別給与・いわばボーナスこみで月平均5万円以下ということである。

全雇用者の37.3%も存在しており (表4・12参照), 日本はいまだ龐大な日の当らない部分をもっているのである⁸⁾。なお, 労働者の年間所得の大小ならびに雇用形態によって, 労働者を上・中・下層に分けて

表4・13 上・中・下層の試算

単位: 万人

いる試算があるので表4・13

としてかかげておこう。これ

によると下層に入る不安定就

業層ならびに低賃金層は全労働者のおよそ44%にものぼる

のである。

		1965年	1968年
労働者総数		2,525	2,898
上層		174	253
中層		1,213	1,371
下層		1,139	1,274
下層内訳	常雇のうち年間所得30万円以下	950	常雇のうち年間所得40万円以下 1,074
	臨時雇	89	臨時雇 142
	日雇	100	日雇 59

出所: 大橋隆憲『日本の階級構成』岩波新書, 1971年, 134ページ。

このように, 日本の賃金は全体として低水準であるばかりでなく, より以上に巨大な賃金格差にみられるように, 格差としての低賃金なのである。この貧困と差別は, 1980年代には老齡問題をして, 1970年代の公害問題と同じような緊迫性をもった最大の社会問題として浮びあがらせるにちがいない。差別にもとづく賃金格差 (所得格差) こそが一切の社会問題の根源であることは, 低所得階層が住宅・衛生・教育・公害など都市環境の最も劣悪な地域に居住を余儀なくされているという1事をとっても分りうることである。いわゆる公害問題をとっても, 高所得者層は空気がきれいで静かで緑のある生活環境の良い地域に居住地を移動させてのがれているのである。このことは現代アメリカの都市 (都心と郊外の分裂) をみれば一目瞭然である。

8) 「現在, 高度に発達した独占資本主義の経済制度のもとにおいても, 部落民には現実に就職の自由がなく, 求人難といわれる今日でさえ, 部落の青年たちは臨時工, 社外工はもちろん失業の状態にある。部落には無職, 慢性失業で一杯である。まさに部落民は産業予備軍をとおりこした産業後備軍の状態にある」(上田卓三「部落問題とは何か」『今日の部落差別』部落解放同盟大阪府連編, 大阪部落研究所刊, 1969年所収, 3ページより)。

2. 最低賃金制の理論

ところで最低賃金という用語には、通常、2つの意味がある。①労資間の団体交渉によって経営者は原則としてそれ以下の賃金率で労働者を雇用してはならないという最低賃金協定を結ぶばあいである。②国家が最低賃金の決定になんらかの援助をあたえ、決定された最低賃金に法的拘束力をあたえる、すなわち、経営者がそれ以下の賃金で労働者を雇用することを禁止し、それに違反すれば刑法上の罰にとわれるばあいである。日本ではこの法定最低賃金 (legal minimum wage) しか重視されていない。

ところで、最賃制はどういう領域を対象にするかにおいて歴史的に変化してきた。まず第1次大戦前は「賃金率が他の職業にくらべて異常に低い業種」(イギリス1909年法)を適用業種とするものであった。だが、賃金率が他の業種にくらべて異常に低い領域は一般的に弱小企業が多く、また労働組合が組織されておらず、労資間に恒常的な団体交渉機関がないのが通常であるから「当該職業を通じ、賃金の有効な規制のための機関が存在しない」領域を適用対象とするように発展した。つまり“賃金の異常低位説”が“団交不在説”に発展したのである⁹⁾。したがって、初期的最賃制は救済的であり、かつ、いわば「上からの救済」的性格をおびていた¹⁰⁾。方法は賃金審議会ならびに仲裁裁判所方式がとられる。初期的最賃制ならびにフランスの法定最低賃金 SMIG を支えている思想的・理論的背景は、やはり最低「生活保障の原理」にあるといえよう。

他方、こういう旧イギリス連邦型とことなってヨーロッパ大陸型の最低

9) 吉村励「最低賃金制」岸本英太郎編『労働経済論入門』前出、108-113ページ。なお、イギリスの最賃制獲得運動については、前川嘉一『イギリス労働組合主義の発展』ミネルヴァ書房、1965年、第6章を参照のこと。

10) 世界で最初の最賃法は1894年のニュージーランドであるが、それにつづく1896年のオーストラリア(ビクトリア州)、1909年のイギリスのそれも、直接的目的を苦汗労働制の防止においた。日本に最賃法ができたのはなんと1959年4月である。家内労働者(内職)の最低工賃を規制する家内労働法は1970年10月になってできた。内職をしている世帯は労働省の推計では320万である。

賃金制は、労資間の労働協約で定めた最低賃金を、協約を締結していない企業主にも拡張強制適用するという「労働協約の一般的拡張型」をとって発展してきた。労資の産業別団体交渉によって決められた最低賃金率も、協約非当事者の企業主がそれ以下で労働者を雇用することを制限しえないでいることは、労働組合からみれば協約上の最低賃金が常に危機にさらされることを意味し、協約締結の企業主にとっては同一産業における非締結企業にたいして競争上不利な立場にたつことを意味した。そこから産業別労働協約を非締結企業、未組織労働者に強制する法的規制力をもたせる拡張方式がとられるようになった。このヨーロッパ大陸型とアメリカの最賃制を支える思想的・理論的背景は、低賃金雇用によって資本間の公正競争

表 4・14 最低賃金制の2つの型

	理 論	対 象	方 法
旧イギリス連邦型	生活保障 (フランス)	賃金の異常低位 職業あるいは団 交不在職業	賃金審議会(仲 裁裁判所)方式
ヨーロッパ大陸型	公正競争 (アメリカ)	当該産業におけ る未組織労働者	産業別労働協約 拡大適用方式

注1) フランスは理論的背景をのぞきヨーロッパ大陸型である。

2) アメリカの方法は法律で直接きめる法定最賃方式である。

を侵してはならないとする「公正競争の原理」にあったといえよう。そして、労働者側からは「労働組合が団体交渉によって設定しようとする“標準賃金率”は、要するに最低賃金である」¹¹⁾とする立場である。2つの型の違いを表4・14としてまとめた。

以上、2つの型をおおざっぱにみてきたが、はたしてどちらがより正しいのであろうか。まず第1に、賃金は労資の自主的交渉によって決めるべきだという産業自治の大原則がある。第2に、生活保障原理に立った最賃制であっても、その結果機能としては、明確に低賃金・低コストを競争の武器にしている中小零細企業を整理淘汰し階級分解を促進することには変りがない点である¹²⁾。そもそも企業間競争は経営者の商品および生産方法の選択、そして金融資金面および販売活動上の手腕で競われるべきであり、

11) ドップ『賃金論』前出訳書、239ページ。

12) 最賃制は、低賃金を防止するだけでなく、低賃金・長労働時間・不衛生な労働環境、つまり苦汗分野を駆逐するという第2の目的をもっていることが忘れられてはならない。

低賃金を競争の武器にしてはならないという「公正競争の原則」から最賃制の必要が展開されたことは周知のことである¹³⁾。第3は、最賃制獲得は社会保障要求ではなく賃金闘争であるという点である。日本の最賃制闘争が常にスローガン倒れになって賃金闘争と結合しない理由の1つは、まず最賃制は社会保障的に国家が低賃金労働者を救済するものだという思想にある。本格的な賃金闘争＝産業別最低賃金協約を未組織労働者に拡張適用するヨーロッパ大陸型への発想転換があってはじめて最賃闘争の本格化はありえるし、また、社会保障は社会保障（たとえば老齢年金、児童手当等）としてその拡充を要求しうようになるのである。自助 (self-help) の徹底化の極地にはじめて確固とした社会保障要求が生れる。

3. 最低賃金の実情

(1)日本の最低賃金額 1971年9月月現在、日本における最賃制適用労働者数は1,263万人で、うち11条方式（労働協約にもとづく地域的最賃）が4件・8千人、16条方式（最低賃金審議会での職権にもとづく最賃）が394件・1,262万人となっており、悪名高き業者間協定（旧9条）はすでになくなっている。11条方式は大変すくないが1971年9月に成立した尼崎地区の塗料製造業種のものが日額1,400円で最高である¹⁴⁾。適用労働者は、①金属・機械製品等製造業507万人、②卸売業・小売業317万人、③繊維産業142万人となっていて、この3業種が目立って多い。1971年9月末の最賃の全国的な金額分布は表4・15であるが、全くもって低い。月額（25日）になおして3万円

13) もちろん、アメリカではニューディール政策と結合して生れたのであるから、最賃制の設定は賃金上昇→需要増大（不況防止・景気回復、資本にとっての市場確保）という側面がかなり強調された。

14) 筆者の知るかぎり、労働協約の地域的拡大方式である11条方式の重要性を指摘した研究者はいない。現行最賃法のもとで最賃制を賃金闘争として唯一闘っているのは全日本塗料労働組合協議会（全日塗）のみである。その先駆的な運動は、委員長の福田英太郎氏の3論文に示されている。労働調査研究所刊『労働調査時報』第574, 575, 582, 612号（1971年11月号）。

表4・15 最低賃金の金額分布(日額)

	件数	適用労働者数 万人	構 成 比	
			件数 %	労働者数 %
700円未満	81	61	15	5
700～ 799円	123	140	24	11
800～ 899	146	189	28	15
900～ 999	98	350	19	28
1,000～1,099	54	258	10	20
1,100～1,199	13	120	2	10
1,200～1,299	3	137	1	11
1,300円以上	4	7	1	—
合 計	522	1,263	100	100

(出所) 労働省労働基準局「最低賃金業務統計」

表4・16 学卒初任給の推移: 男子

(カッコ内は対前比上年率)

	1970年4月	1971年4月	1972年4月
中 卒	24,100(14.5)	29,000(20.3)	33,200(14.5)
高 卒	28,800(9.3)	34,600(20.1)	39,700(11.8)
大 卒	37,800(14.6)	43,500(17.6)	50,100(15.2)

(出所) 中・高: 労働省「新規学卒者初任給調査」
大 学: 文部省「大学卒業生就職状況調査」

注) 製造業

未満がなんと件数で99%, 適用労働者数で89%にたっているのである¹⁵⁾。表4・16の初任給をみると、最賃制の対象者というのは極端に言えば中学卒の初任給以下の労働者だということになり、また事実、1959年4月の発足いらい最賃の中位金額¹⁶⁾は、常に男子中学卒の初任給より低いのであった。

さて、どこの国の最賃をみても、その国の平均賃金の半分位であるから、日本のばあい全国1律最賃をきめても中学卒初任給位かそれ以下にきめられてしまう可能性が

ある。これでは低賃金構造の重石をとりはらうことにならないし、また、相対的高賃金の労働組合員の賃上げ闘争(春闘)との結合が生れないのも当然となる。全国最賃制、産業別最賃、そのいずれを優先すべきかという論争はまだ続いているが、前者のばあい、表4・17の地域別賃金格差をみれば東京を100.0とすれば最低の山形県はわずか57%なのであり、どのように1律を決定するかという点に答えねばならない¹⁷⁾。この面からも全国1律最賃説には無理があり、全国1律プラスアルファ方式が要求される

15) なお、このばあい、労働力商品の販売単位は1時間だから時間当り最低賃金が定められるべきで日額というのは問題がある。

16) 1971年9月末の中位金額は日額1,012円で1時間当り127円にすぎない。なお、1971年度の失業対策就労者の賃金は日額1,136円54銭であるから、最賃のほうが平均的に低いわけである。さらに、1970年6月の女子パートタイマーの時間賃金は、東京で177円、大阪で165円であった(前出『労働統計年報』18ページ)。

17) 「全国最低賃金の全問題は、その水準を決定する適切な方法の発見に集中されている」からである。ロスチャイルド『現代賃金論入門』前出、205ページ。

表4・17 地域別賃金格差
東京=100.0

	平均賃金		大卒初任給	
	実 額	格差	実 額	格差
	円	%	円	%
全 国 計	74,436	83.9		
①東 京	88,673	100.0	45,100	100.0
②大 阪	83,343	94.0	44,400	98.4
③神奈川	80,351	90.6	47,700	105.8
④兵 庫	79,584	89.7	46,500	103.1
⑤京 都	76,165	85.9	43,500	96.5
⑥鹿児島	55,270	62.3	34,600	76.7
⑦青 森	55,211	62.3	38,600	85.6
⑧島 根	55,097	62.1	34,700	76.9
⑨佐 賀	53,377	60.2	36,100	80.0
⑩山 形	50,417	56.9	36,300	80.5

出所：労働省『労働統計要覧・1972年版』114ページ、『労働統計年報・昭和45年』180ページより計算。

注1) 平均賃金は1970年平均(特別給与をふくむ)

2) 初任給は男子で1970年6月

し¹⁸⁾、当面は、現行最賃法第11条を活用し業種別・地域別に未組織労働者(無組合企業)に拡張していく方法が普及されなければならない。

では、主要国の最低賃金額を表4・18¹⁹⁾によってみていこう。アメリカの連邦最賃は1967年2月から1971年12月現在まで金額は改正されていない。フランスはパリ地区のもの。イギリスは最賃にまで男女差をもうけており、なおかつ業種間で相当の巾がある。もちろん、各国とも最低賃金は初任給・つまり単身者賃金ではなく、1人前労

表4・18 主要国の最低賃金額と平均賃金

国 名	年 次	最低賃金(A)	1時間	1日(8時間)	平均賃金(B)	A/B %
アメリカ	1967.2~	非農業 1.60ドル 農 業 1.30 (時間当り)	576円 468円	4,608円 3,744円	1時間 3.24ドル (1,166円) 1970年8月	49.4%
フランス	1971.1~	時間 3.65フラン	237円	1,896円	1時間 6.10フラン	59.8
イギリス	1970.8	週当り 265—185シリング	259 —200円	2,074 —1,598円	週当り 475シリング10ペンス	55.7~ 38.9
日 本	1970.4~ 1971.3	日当り 1,012円	127円	1,012円	日当り 2,234円	45.3

(出所) 労働省労働基準局「最低賃金業務統計」付属資料より。

注) なお、フランスは1971年7月現在3.85フランとなった。

働者・標準世帯労働者の最低賃金である。日本ののは1970年4月から71年3月までの1年間に新しく設けられたものを取りあげているので実態より多少高くでいる。ところで日本の法定最低賃金平均と平均賃金の比をみると45.3%であるから、ほかの国とくらべて目立って低劣ということではない。とするとむしろ平均賃金が低いから最賃も低いのであるという面も考えざ

18) それは最低賃金が貨幣賃金を意味するのではなく実質賃金でなければならないし、そこから地域間生活費格差が当然考えられなければならないからである。

19) 円換算はすべて1ドル=360円でなされている。

るをえない。日本の1970年度の賃金水準（1日8時間2,234円）はアメリカの最賃（1日8時間4,608円）の半分にもならないのである。

4. 賃金の国際比較

そこで国際的賃金格差をすこしみておこう。マルクスは「諸々の国民的労賃の比較にさいしては、労働力の価値の大いさの変動を規定するあらゆる契機が——自然的・および歴史的に発展した・生活必需品の価格および範囲や、労働者の教育費や、婦人および児童の役割や、労働の生産性や、労働の外延的および内包的大いさが——考量されねばならぬ」²⁰⁾ としている。ところで、賃金の国際的比較は、名目賃金でおこなうことはあまり意味がなく²¹⁾、すくなくとも消費者物価水準の国際比較を媒介にした実質賃金比較でなければならないのだが、物価水準の算定がこれまた生活様式などの違いによって処理せねばならない困難な問題をのこしている²²⁾。また、賃金は GNP 概念と同じく flow 概念であって stock (資産) 概念ではなく、算定された実質賃金水準の格差が、そのまま生活の豊かさを表示することにもならないという点ものこされている²³⁾。

それはともかく、表4・19によると日本の実質賃金は、1970年にはイタリアを追い抜き、フランスにせまっていわゆる「ヨーロッパなみの賃金」水準を実現しているのであるが、それは決して「ヨーロッパなみの生活」水準の実現を意味しているわけではない。だから小池和男氏のように「問題は現在の大差ではなくて、なぜわが国が差を着々とつめつつあるか

20) 『資本論』(3), 874ページ。マルクスは『資本論』第20章を「労賃の国民的相違」にあてている（青木文庫第3分冊）。

21) とくに為替レートが変動する時期にはそうである。

22) 永山貞則・稲橋正一「日米の消費者物価水準」総理府統計局研究彙報、第18号、1965年が最も厳密な算定方式とされているようである。

23) 平易な例をだせば、A氏は賃金10万円であるが借金が500万円あり、B氏は7万円だが動産500万円、不動産500万円をもっているばあい、B氏のほうの生活が豊かである。それに下水道普及率など社会資本の差が考量されねばならない。国際的賃金比較における諸問題については、板東慧『賃金問題の考え方』三一書房（新書）、1966年、178-95ページをひとまず参照のこと。

なのである」²⁴⁾ とす
ますわけにはいかな
い。なぜなら、それ
は第1に「総生産高
く・生活低い」とい
う私的資本蓄積優先、
労働分配率(相対賃
金)の低水準固定化
の現実を看過するこ
とになり、第2に生
活を私的消費分野だ
けにおいてみて社会
的消費(社会的公共的

表4・19 主要国1時間当り平均賃金の比較

(製造業・生産労働者)

(名目) 公定為替レート換算

(単位 セント)

国	昭35年(1960)	昭40年(1965)	昭45年(1970)	昭和45/昭和35
アメリカ	226 (869)	261 (580)	337 (362)	1.5
西ドイツ	62 (238)	103 (229)	163 (175)	2.6
イギリス	74 (285)	101 (224)	126 (135)	1.7
フランス	51 (196)	73 (162)	101 (109)	2.0
イタリア	37 (142)	62 (138)	95 (102)	2.6
日 本	26 (100)	45 (100)	93 (100)	3.6

(実質) 購買力平価換算

(単位 セント)

国	昭35年(1960)	昭40年(1965)	昭45年(1970)	昭和45/昭和35
アメリカ	226 (595)	261 (442)	337 (296)	1.5
西ドイツ	63 (166)	102 (173)	179 (157)	2.8
イギリス	—	—	—	—
フランス	64 (168)	86 (146)	119 (104)	1.9
イタリア	43 (113)	68 (115)	110 (96)	2.6
日 本	38 (100)	59 (100)	114 (100)	3.0

(出所) 『労働白書・昭和46年版』473ページ。

資本) 分野の貧困を見逃し、第3に日本の実質賃金の急上昇が非価格の面(たとえば緑、きれいな空気、静けさ、空間等の自然環境)の破壊を裏面で急ピッチに進めており、生活総体の豊かさを表示するのでもないからである。

ところで、個人は自分のポケットに直接に入る収入の極大化を、企業は売上高の極大化を、国家は経済成長率の極大化を最大の価値とする GNP 主義の立場からみれば、表4・19は傾向値として何を示しているのであろうか。まず、アメリカの賃金は日本の賃金にたいして名目で、1960年8.7倍であったのが1970年には3.6倍となり、実質で6.0倍であったのが3.0倍になっているということである。この傾向、すなわちアメリカ4.25%、日本14.35%という名目賃金上昇率がそのままつづけば、1985年には日本の名目賃金はアメリカのそれを追い越すことは確実であり、1985年の日本の月平均賃金は564,000円になるという予測すら出ている²⁵⁾。年間15%の

24) 小池和男『賃金』ダイヤモンド社、1966年、272ページ。

25) 金森久雄・日本経済研究センター『図説・日経本済の将来』日本経済新聞社、1971年、84-85ページ。

名目賃金上昇がつづけば、 $(1 + 0.15)^{15} = 8.0$ 倍となるので、特別給与をふくむ1970年の平均賃金が約75,000円であるから15年後(1985年)には月60万円となるのは分りやすいことである。だが、年率14—15%の上昇が金森氏の言うようにあと13年間つづくとは考えられないし、もし、つづくとすれば、そういう生産性と賃金の上昇が何をもたらすかは、もはや考えてみる必要もないぐらい明瞭である。

国際的賃金比較はこれまで、もっぱら欧米先進国との比較にかぎられてきたのであるが、GNP主義によって経済大国となった日本資本主義の発展現段階からすれば、比較の対象を近隣諸国にみられる絶対的低賃金との関係のほうにむけかえねばならないのである。東南アジアの低賃金を示す表4・21²⁶⁾が、日本の労資双方にとっていかなる意味をもっているのかがすでに問われているのである。

外に向っての侵略は、内に差別があることが条件である。表4・20は企

表4・20 主要国労働者1人当り付加価値と賃金の規模別比較

1,000人以上=100

規 模	日 本 (1967年)		ア メ リ カ (1963年)		イ ギ リ ス (1954年)		西 ド イ ツ (1962年)	
	付加価値	賃 金	付加価値	賃 金	付加価値	賃 金	付加価値	賃 金
1,000人以上	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
500~999	88.4	84.3	87.8	81.7	95.1	89.3	85.1	89.8
100~499	66.3	74.8	75.6	74.0	86.6	83.8	81.5	85.5
50~ 99	52.2	66.9	69.3	70.8	80.4	80.9	76.6	81.5
10~ 49	44.7	62.8	66.8	69.7	77.3	79.9	70.7	72.0
1~ 9	43.9	56.4	67.8	63.9	—	—	56.3	56.8

(出所) 日本は通商産業省「工業統計表」昭和43年、アメリカは Dept. of Commerce, Census of Manufacture, 1963年、イギリスは Board of Trade, Census of Production, 1954年、西ドイツは Statistisches Bundesamt, Zensus im Produzierenden Gewerbe, 1962年。

- 注 1) 1人あたり付加価値は、粗付加価値総額を総雇用労働者数(ただし、西ドイツは総就業者数)で除して算出、
 2) 1人あたり賃金は、賃金総額を総雇用労働者数(ただし、西ドイツは総就業者数)で除して算出。
 3) イギリスの10~49人規模は11~49人規模。
 4) 西ドイツは、鉱業、建設業、エネルギー産業、手工業を含む。

26) 出所：アジア経済研究所・経済審議会・国際資本移動研究会編『資本自由化と海外企業進出』より。これら名目賃金格差は1968-1970年になってもさほど変わっていない(生産性本部『活用労働統計・昭和47年版』148ページ、日経連賃金白書・昭和47年版・資料編、131ページ)。

業規模間の付加価値生産性と賃金の格差を示しており、「生産性が低いので賃金も低い」という「生産性賃金論」を裏づけるためよく使用される資料であるが、そのことは付論において検討することにして、日本の実質賃金がいまだアメリカの1/3であるという水準としての低賃金だけでなく、それ以上に、中小零細企業労働者の占める比率の大きさ、そしてひどい企業規模間格差を基軸とする種々の賃金格差を媒介にした低賃金である、つまり賃金の二重構造を示唆しているのである。

これまでの日本の低賃金の断面的分析は、日本が水準として一般的に低賃金である、つまり「構造的低賃金」であるという以上に、その低賃金をあまりにもある特定層²⁷⁾に集中させている賃金格差のあり方＝貧困により問題性をひそませていることを教えているので、つぎに《賃金格差の理論と現実》というテーマに移っていきたい。

(1962年7月1日脱稿)

表 4・21
東南アジアの低賃金

国	名	賃金指数
日	本	100
韓	国	20
台	湾	32
パ	キ	32
イ	ン	33
ピ	ル	33
セ	イ	36
タ	イ	38
南	ベ	41
フ	ィ	42
シ	ン	61

(注) 1965年 *1964年 **1962年

付記：本稿は下記の論稿につづくものである。

- (1) 「労働経済論の課題と方法——労働経済論の研究(序)——」『経済論叢』〔京都大学〕110巻6号、1972年12月。
- (2) 「賃労働の経済理論——労働経済論の研究(1)——」『社会学論集』〔桃山学院大学〕5巻2号、1971年12月。
- (3) 「労働市場の経済理論(1),(2)——労働経済論の研究(2),(3)——」『経済学論集』〔桃山学院大学〕13巻3号・1971年12月、14巻1号・1972年6月。
- (4) 「工場と労働の経済理論——労働経済論の研究(4)——」『社会学論集』〔桃山学院大学〕6巻1号、1972年7月。

27) 低賃金層は、小零細企業労働者、低学歴層、パートタイマーをふくむ婦人労働者、若年労働者(22才以下)、高年層(56才以上)、臨時雇、日雇労働者層として存在させられている。